



Tampereen ammattikorkeakoulu

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Yhteistoiminnallisesti oppiva kehittämisprojekti
Tapaustutkimus maahanmuuttajien ammatillisen
osaamiskartoituksen kehittämisestä

Pasi Kumpulainen

2007

KUMPULAINEN, PASI: Yhteistoiminnallisesti oppiva kehittämisprojekti. Tapaus-
tutkimus maahanmuuttajien ammatillisen osaamiskartoituksen kehittämisestä.

Tampereen ammattikorkeakoulu

Opettajakoulutuksen kehittämishanke, 43 s

Ryhmän opettaja Henna Heinilä

Tammikuu 2007

Asiasanat: kehittämisprojekti, osaamiskartoitus, oppiminen, maahanmuuttaja, työ-
voimatoimisto, Monikulttuurisia tuulia työelämään

TIIVISTELMÄ

Tutkimusraportissa tarkastellaan Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektissa tehtyä maahanmuuttajien ammatillisen osaamiskartoituksen kehittämistyötä. Työvoimatoimiston ja ammatillisen koulutusorganisaation yhteistoimintaan perustuvaa kehittämisprojektia tarkastellaan projektin toteuttamisen ja siihen sisältyvän oppimisteoreettisen ajattelun kautta.

Tutkimus tukeutuu toimintatutkimuksen ja tapaustutkimuksen näkökulmiin. Aineistona on käytetty omia havaintoja, informanttihaastatteluja ja projektista tehtyjä kirjallisia dokumentteja.

Raportissa esitellään maahanmuuttajien ammatillisen osaamiskartoituksen malli, kokeilutoiminnan prosessi ja kehittämistyöhön osallistuneiden henkilöiden kokemat hyödyt. Kehittämisprosessia tarkastellaan oppivan organisaation, tutkivan oppimisen ja toimintatutkimuksen sekä kollaboratiivisen oppimisen kehittävän työntutkimuksen kehyksissä. Tutkimuksen tuloksena korostetaan erilaisten organisaatioiden yhteistyönä toteuttavan projektin menestymisen ehtona yhteisten oppimisprosessien merkitystä ja erilaisen asiantuntijuuden hyväksymistä kehittymiseen johtavan yhteistoiminnan ehtona.

Sisällysluettelo

1 TAPAUKSEN TAUSTAT JA YHTEENKIETOUTUVAT PROSESSIT.....	7
2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	10
3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO	12
3.1 Lähtökohtana toimintatutkimus.....	12
3.2 Tapaustutkimuksen näkökulma	16
3.3 Aineisto ja sen analyysi	17
4 MONIKULTTUURISIA TUULIA TYÖELÄMÄÄN -PROJEKTI JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄN LÄHTÖKOHDAT	19
4.1 Projektin esittely ja osaamiskartoituskokeilun lähtökohtia	19
4.2 Kehittämisen lähtökohdaksi muotoiltu toimintamalli	21
5 OSAAMISKARTOITUSKOKEILUJEN TOTEUTTAMINEN.....	26
6 KEHITTÄMISPROSESSISSA TUNNISTETUT HYÖDYT	29
6.1 Rajanylityksen ja yhteistyön teema	29
6.2 Maahanmuuttajan ammatillisen osaamisen teema	30
6.3 Ammatillisen osaamisen tunnistamisen teema	31
6.4 Palvelujärjestelmään ja työelämään pääsyn teema.....	32
6.5 Arvioinnin teema	33
7 OPPIMISLÄHTÖINEN KEHITTÄMISNÄKÖKULMA.....	35
7.1 Oppivasta organisaatiosta oppivaan toimintajärjestelmään.....	35
7.2 Tutkiva oppiminen ja toimintatutkimus kehittämistyössä.....	37
7.3 Kollaboratiivinen oppiminen ja kehittävä työntutkimus	40
7.4 Yhteenvetoa kehittämistyön oppimislähtöisistä näkökulmista	45
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	47
LÄHDELUETTELO	49
Sähköiset lähteet	50

1 TAPAUKSEN TAUSTAT JA YHTEENKIETOUTUVAT PROSESSIT

Tämä raportti kehittämisprojektista oppivana toimintana perustuu Satakunnan työvoima- ja elinkeinokeskuksessa toteutettuun projektiin Monikulttuurisia tuuli työelämään, joka päättyi 31.12.2006. Projektin osatavoitteena oli kehittää uusi toimintamalli maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoittamiseksi. Olin hankkeen projektipäällikkönä 1.10.2004 – 31.12.2005, jonka jälkeen siirryin opettajaksi Satakunnan ammattikorkeakouluun. Yhteistyöni projektin kanssa jatkui tämän jälkeenkin projektin kehittämistyön yhteisenä reflektointina. Lämmin kiitokseni yhteistyöstä kuuluu erityisesti projektiaikaiselle työtoverilleni, suunnittelija ja kasvatustieteiden maisteri Satu Mustoselle, jonka innostuneisuus maahanmuuttajien osaamiskartoituksen kehittämisestä ja maahanmuuttajien aseman parantamisesta suomalaisessa yhteiskunnassa vei projektia voimakkaasti eteenpäin.

Tässä raportissa kietoutuvat toisiinsa projektin erilaiset prosessit. Ensi sijaisena kiinnostuksen kohteena on oppiminen kehittämistyön ominaisuutena. Tarkastelen maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoittamisen kehittämistyötä oppimisteoreettisten näkökulmien kautta. Tarkastelen siis kehittämistyötä oppivan toiminnan viitekehyksessä. Toisena prosessina raporttini kuvaa yhden projektin muotoutumista kehittäväna toimintana, joka päättyi sikäli menestyksekkäästi, että kehitetty toimintamalli on hyväksytty sen taustaorganisaatiossa (Lindberg, Toivanen & von Hertzen 2006a, viitattu 4.1.2007; Lindberg, Toivanen & von Hertzen 2006b, viitattu 4.1.2007) hyväksi käytännöksi ja otettu käyttöön sen kokeilualueella Satakunnassa. Toimintamalli toteutuu toimintajärjestelmänä, jossa toimijoina ovat Satakunnan työvoima- ja elinkeinokeskus kartoitusten ostajana, työvoimatoimistot ja alueen työvoimakoulutusta antavat organisaatiot.

Kolmantena prosessina raportissani esiintyy vuorovaikutus, jossa työvoimavirkailijat ja kouluttajat sekä työvoimatoimiston maahanmuuttaja-asiakkaat kohtaavat toisensa. Se muodostaa perustan koko tarkasteltavalle kehittämishankkeelle, sillä kehittämistarpeet ja -tavoitteet nousevat heidän elävästä elämästään. Nämä tarpeet ja tavoitteet kohtaavat työelämään liittyvien toiveiden ja vaatimusten ristipaineissa.

Idea uusien välineiden kehittämisestä maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistamiseksi nousi satakuntalaisilta työvoimavirkailijoilta, joiden työsarkaan maahanmuuttajapalvelut kuuluivat. Työvoimatoimistossa tehtävä asiakkaan haastatteluun ja opinto- ja työtodistusten arviointiin perustuva osaamiskartoitus antaa usein riittävän vähän tietoa siitä, mitä kyseinen asiakas ammattialallaan osaa tai mihin ammattiin hän on soveltuva. Maahanmuuttajien lähtömaiden koulutusjärjestelmien erilaisuus, opintotodistusten vaikealukuisuus ja työprosessien erilaisuus suomalaisen työelämään nähden muodostivat jo sinällään hankalasti arvioitavan ammatillisen osaamisen ja soveltuvuuden suomalaisille työmarkkinoille. Tämän lisäksi asiakkaan hyvin puutteellinen suomenkielen taito vaikeuttaa osaamisen selvittämistä.

Laadimme projektissa mallin maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistamiseksi, joka peruu yhteistyöhön työvoimatoimiston ja ammatillisen kouluttajan välillä. Ajatus yhteistyöstä perustui yhtäältä jo aikaisempaan kokemukseen suomalaisten työttömien työnhakijoiden osaamisen kartoittamisesta Porin työvoimatoimistossa toteutettuun Väylä työhön – projektiin. Kummatkin projektit, monikulttuurisia tuulia työelämään ja Väylä työhön ovat olleet Euroopan sosiaalirahaston ja Suomen työhallinnon rahoittamia kehittämishankkeita.

Toisaalta kontakti työhallinnon ja ammatillisten kouluttajien välillä on muodostunut tärkeäksi työhallinnon ostamien työvoimakoulutusten kautta. Molemmilla toimijoilla on siten keskeinen rooli työvoiman kehittämisessä, ja kummallakin on siitä sekä yhteistä että erilaista asiantuntemusta. Projektissamme lähdimme sosiaalisesti jaetun asiantuntemuksen (shared expertise) periaatteesta (ks. esim. Hakkarainen ym.2004, 185–186; Häkkinen & Arvaja 1999), jossa toisilleen hieman vieraat käytännön toimijat (työvoimaneuvojat ja opettajat) tunnustavat toistensa erilaisen ja täydentävän asiantuntemuksen yhteisessä asiassa.

Työhallinnon ja kouluttajien välinen ostopalvelusuhde tosin tekee niiden välisen suhteen varsin herkäksi, kun toinen edustaa koulutuspalvelun ostanutta järjestelmää (työhallinto) ja toinen yrittää muiden kouluttajien kanssa kilpaillen saada koulutus-tuotteensa kaupaksi. Tämä ei parhaalla mahdollisella tavalla edistä yhteistyön tekemistä niiden välillä, ja yhteistyö oli käytännössä painottunut valikoiduille henkilöille sisäisen työnjaon perusteella. Projektit ovat mahdollistaneet olosuhteet, joissa on py-

rittä ainakin madaltamaan yhteistyön esteitä, ja samalla tuomaan uusia henkilöitä yhteistyön piiriin.

Kehittämisen- ja kokeilutoiminnan lähtökohtana ollut malli perustui sosiaalisesti jaetun asiantuntemuksen lisäksi viiteen muuhun elementtiin: yhteistoimintaan perustuvan mahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistamisen menetelmän kehittäminen, maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen legitimoiminen, maahanmuuttaja-asiakkaiden ammatillista osaamista koskevan tiedon dokumentointi, kehittävään toimintaan perustuva tilaaja-tuottaja -yhteistyö sekä uuden toimintamallin vakiinnuttaminen organisaatioiden toimintatavaksi. Kehittämisen- ja kokeilutoiminnan periaatteena oli uuden toimintatavan kehittyminen yhteisen oppimisen pohjalta: kokeilemalla mallin toimivuutta yhdessä, arvioimalla saatuja kokemuksia ja tekemällä toimintaan tarvittavia muutoksia toisella kokeilukierroksella opitaan toiminnasta ja sen kehittämistarpeista ja -mahdollisuuksista.

Yhteistä oppimista haluttiin vahvistaa sillä, että kaikki kolme osapuolta kohtaavat toisensa kartoitusprosessissa. Kartoitustilaisuuksiin ja niiden arviointipalavereihin osallistuivat asiakkaan lisäksi sekä työvoimaneuvoja että kartoittava kouluttaja sekä projektin edustaja. Tällä tavalla pyrittiin luomaan yhteistä oppimisympäristöä, jossa kukin osapuoli sai samaan aikaan saman tiedon, jolloin yhteinen arviointi kartoituksesta ja yhteistyöstä perustui yhteiseen kokemukseen.

Perusmallin kokeilu toteutettiin Porin ja Rauman työvoimatoimistojen ja Huittisten ja Porin aikuiskoulutuskeskusten sekä Länsi-Suomen aikuiskoulutuskeskus Innovan kanssa. Kouluttajien valinta projektiin tapahtui osaamiskartoituspalvelujen kilpailuttamisen kautta, mitä päärahoittaja edellytti, ja joka on normaali toimintatapa työvoimavoimakoulutuksen hankinnassa. Hankkeen lähtökohtana pyrittiin pitämään mahdollisimman tavanomainen toimintarakente, jotta edellytykset toiminnan vakiinnuttamiselle olisivat olemassa.

2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämä tutkimusraportti on jatkoa aiemmin kirjoittamilleni raporteille, jotka ovat käsitelleet projekteja kehittävänä toimintana (Kumpulainen 2003, 2004). Näissä aiemmissa raporteissani olen tarkastellut projekteja vaikeasti hallittavien sosiaalisten prosessien hallintana ja palveluprosessien laadun parantamisen keinona, pohtinut projekteja kehittämistyön muotona ja väliintuloina sosiaalisten järjestelmien instituutio-naalisiin rakenteisiin sekä pohtinut realistisen arviointitutkimuksen mahdollisuuksia ja hyödyllisyyden näkökulmaa projektien toiminnan ymmärtämisessä. Tässä raportissa näkökulmani on oppimisteoreettinen. Lähestyn kehittämistyötä tarkastellen yhden projektin sosiaalisia käytäntöjä siitä näkökulmasta, mikä siinä tuottaa kehittymistä, kun lähtökohdaksi otetaan oppiminen.

Lähestyn tarkastelemaani projektia monista suunnista. Yksi suunta on henkilökoh-tainen oltuani itse tarkastelemani projektin vetäjänä ja lähtökohtien rakentajana. Toinen suunta on sosiaalisempi: tarkastelemani projekti on useiden eri henkilöiden ja organisaatioiden toiminnassa toteutunut prosessi, mikä merkitsee huomattavasti moniulotteisempaa kysymyksenasettelua oppimisperusteisessa kehittämistarkaste-lussa. Kolmas suunta on käytäntöjen maailma, joka näkyy kuvauksena erään projek-tin todellisuudesta. Raportistani puuttuu kriittinen ulottuvuus, jota lukija saattaa jää-dä kaipaamaan: projektityötä tunteva lukija tietää, että projektit eivät ole helppoja työmaita, vaan vastoinikäymisten ja tuskastuttavien hetkien välissä saattaa ehkä vain ohimennenkin olla onnistumien ja aikaansaamisen kokemuksia. Tarkastelemani pro-jekti oli kuitenkin kohtuudella arvioiden onnistunut hanke, mutta ennen kaikkea se antaa minulle mahdollisuuden tarkastella projektityötä uudesta näkökulmasta.

Tässä kehittämisraportissa tarkastelen Monikulttuurisia tuuli työelämään -projektin kehittämistyötä maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistamisen paranta-miseksi. Tutkimusongelmani on:

Miten projektimuotoinen kehittäminen tulee ymmärrettäväksi oppimis-teoreettisesti tarkasteltuna?

Etsin vastausta tutkimusongelmaani seuraavien kysymysten kautta:

1. Miten maahanmuuttajien ammatillista osaamiskartoitusta kehittävä projekti muotoutui oppivaksi projektiksi?

2. Miten kehittäminen uuden oppimisena tulee mahdolliseksi, kun sen toteutukseen osallistuu useita, erilaisia toimijoita?
3. Miten oppimislähtöinen näkökulma auttaa ymmärtämään kehittämisprojektia?

Raportin kirjoittaminen ajoittuu projektin päätösvaiheeseen ja välittömästi sen päätymisen jälkeiseen aikaan vuoden 2006 lopussa ja vuoden 2007 alussa. Kiinnostukseni kohdistuu ensisijaisesti organisaatioiden oppimiseen ja toissijaisesti maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistamiseen. Projektin kautta tapahtuva organisaatioiden oppimisen näkökulma on teoreettinen viitekehys, ja oppijoina projektissa ovat olleet eri organisaatioita edustavat, osaamiskartoitusprosessin kokeiluun osallistuneet yksilöt. Projekti on sekä organisaatio että taustaorganisaatioidensa oppimisen väline. Oletus toteutuneesta organisaatioiden oppimisesta perustuu jo projektin aikana toteutetun mallin vakiintumiseen: Satakunnan työvoima- ja elinkeinokeskus on mallia soveltaen hankkinut jo projektin loppuvaiheessa maahanmuuttajien osaamiskartoituksia ammatillisilta kouluttajaorganisaatioilta. Tästä voidaan päätellä, että kehittämistyöhön osallistuneet organisaatiot, työvoimatoimistot ja kouluttajat, ovat todenneet kehitetyn toimintamallin hyödylliseksi ja mahdolliseksi. Projektissa saavutettiin siis ainakin vakiintuneisuuden alkuaste kehitellyn mallin osalta, mikä oli myös yksi projektin tavoitteista.

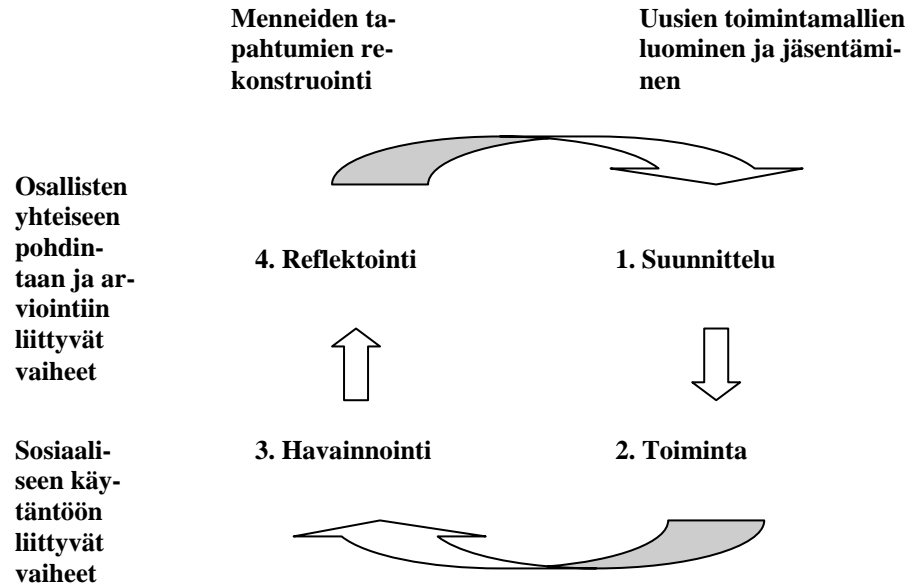
Kehittämistehtävässä tutkiva ote ja kehittäminen kietoutuivat toisiinsa: Toimin projektissa projektipäällikkönä sen käynnistyessä ja muotoilin projektissa kokeiltavan mallin yhteistyössä työtoverini, projektin suunnittelija Satu Mustosen kanssa. Satu toimi kokeilutoiminnan vetäjänä ja yhdessä pohdimme siihen liittyviä kysymyksiä, ongelmakohtia, etenemistä ja tarkennuksia varsinkin mallin käsitteistöön ja käytännön kokeiluun liittyen. Jäädessäni pois projektista vuoden 2006 alussa, konkreettinen kontaktini kehittämistoimintaan poistui. Roolini muuttui tutkijaksi, jolla on käytössään kokemukset kehittämistyöstä, siitä muodostuneet kirjalliset dokumentit ja Sadun kanssa jatkuneet reflektiiviset keskustelut projektin toteutumisesta. Tämä raportti voi parhaassa tapauksessa täydentää kehittämistoiminnan ymmärtämistä, mikäli sen pohjalta on edelleen kehitettävissä, toteutettavissa ja muussa yhteydessä kehitettävissä eri organisaatioiden yhteistyönä toteutettava kehittämistyö.

3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

3.1 Lähtökohtana toimintatutkimus

Tutkimuksen ja kehittämisen välinen kytkentä ei aina ole aivan yksinkertainen asia (ks. esim. Seppänen - Järvelä & Karjalainen 2006). Tutkimusstrategisena viitekehystenä tutkimuksessani voidaan pitää toimintatutkimusta, jossa keskeisenä ajatuksena on muutoksen aikaan saaminen toiminnassa ja toiminnan kehittäminen (Heikkinen ym. 1999; Kuula 1999). Toimintatutkimuksen sukupolvista menetelmäni on lähimpänä osallistuvaa ja 'filosofista' toimintatutkimusta (Kuula 1999, 116–117) tai toimintaoppimisen ja osallistavan toimintatutkimuksen (Kuusela 2005, 18) perinteitä. Osallistuvassa toimintatutkimuksessa tutkittavan organisaation jäsenet pohtivat itse vastauksia niihin kysymyksiin (toiminnan kohteisiin), joita toiminnan kehittämisestä nousee esiin. Tutkijan asiantuntemus perustuu erilaisten kehittämismenetelmien hallintaan. Filosofisukupolven näkökulma toimintatutkimukseen on moraaliseettinen, jossa tutkija organisoii yhdessä osallistujien kanssa demokraattisen dialogin periaatteita noudattavia keskustelufoorumeja. Näiden kautta muodostuu uudenlaisia yhteistyökäytäntöjä ja työn organisoitumista organisaatioiden sisällä ja välillä. Toimintaoppimisen lähestymistavassa on kyse enemmän tavasta ratkaista oppimisen avulla työn ja organisaatioiden ongelmia kuin tehdä tutkimusta. Toiminta ja oppiminen liittyvät toisiinsa tässä lähestymistavassa. Osallistavassa toimintatutkimuksessa oleellista on tutkittavien mukanaolo tutkimusprosessissa.

Toimintatutkimuksen prosessi muodostuu eri vaiheista, joissa on eroteltavissa kehittämiseen osallistuvien suhde eri toiminnan vaiheisiin. Kari Kiviniemi (1999, 67) on kuvannut tätä osallistumisen vaiheistusta alla olevan kuvion (kuvio 1) avulla.



Kuvio 1. Toimintatutkimuksen vaiheet ja kehittämiseen osallistuvien suhde niihin (Kiviniemi 1999, 67).

Maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen uuden kartoituskäytännön suunnittelussa olivat mukana maahanmuuttajatyötä tekevät työvoimavirkailijat Satakunnan eri työvoimatoimistoista. Tarve kehittämiselle ilmeni eriasteisesti eri työvoimatoimistoissa, ja virkailijat osallistuivat yhteisen kehittämistarpeen nimeämiseen työvoima- ja elinkeinokeskuksen kokouksissa. Maahanmuuttajien työllistyminen koettiin hyvin vaikeaksi samaan aikaan, kun keskusteltiin tulevasta työvoiman saatavuusongelmasta. Itse käytännön kehittämistehtävä annettiin projektille. Yhteiset palaverit jatkuivat projektin aikana laajentuneina kehittämiseen osallistuvien koulutusorganisaatioiden edustajilla.

Kehittämistoiminta perustui

- a) kartoitukseen osallistuvien työnhakijoiden valikointiin projektin ja Porin ja Rauman työvoimatoimistojen yhteistyönä
- b) kartoitukseen osallistuville työnhakijoille suunnattuihin infotilaisuuksiin
- c) kartoituspalvelujen hankintaan kouluttajilta
- d) kartoituskokeilujen toteuttamiseen pääasiassa oppilaitoksissa
- e) projektin, työvoimavirkailijoiden ja kouluttajien yhteisiin palaute- ja reflektiopalaveriin.

Kartoitustilaisuuksiin osallistuivat työvoimavirkailija ja projektin suunnittelija yksin tai yhdessä projektipäällikön kanssa, jotta tilanteista saataisiin sama informaatio, jonka pohjalta kehittämisarviointia voitiin tehdä. Kartoitustilanteet toimivat näin paitsi toteutustilaisuuksina myös havainnointi- ja reflektointitilaisuuksina. Kokemusten reflektointia tehtiin yhteisissä palautepalavereissa kartoitusjaksojen jälkeen. Niiden lisäksi projektihenkilöstö arvioi tapahtumia, pyrki paikantamaan kehittämistarpeita ja käynnisti uuden kartoitusjakson, jossa oli käytössä edellisen jakson kokemukset kartoittamisesta ja ennen kaikkea yhteistyöstä. Asetelmaltaan kehittämis-toiminta oli kokemuksellista ja reflektiivistä oppimista yhteistoiminnallisessa prosessissa.

Coghlan & Brannick (2002, 28–40) liittävät toimintatutkimukseen kokemuksellisen oppimisen ja reflektiivisyyden merkitykset. Organisaation kehittäminen toimintatutkimusprosessissa perustuu kokemuksellisen oppimiskehän neljään toimintavaiheeseen: kokemus, reflektointi, tulkinta ja toimintaan ryhtyminen. Kokemukset ovat sekä kognitiivisia että emotionaalisia ja tunnelmiin (feelings) liittyviä. Reflektoinnissa kehittämistoimintaan osallistuvat ottavat etäisyyttä kokemuksiinsa ja tarkastelevat niitä kriittisesti diagnosoiden, suunnitellen toimintaa, toimimalla ja arvioimalla tätä toimintaa. Tulkinta on vastausten etsimistä reflektoinnissa muodostuneisiin kysymyksiin, joihin pyritään saamaan järkeä teorioiden avulla. Toimintaan ryhtyminen on muutoksia käyttäytymisessä tai pyrittäessä uudenlaisiin tuloksiin toiminnassa. Toiminnassa oppiminen edellyttää taitojen kehittämistä kyvyssä ottaa vastaan suoria kokemuksia, kyvyssä ottaa pari askelta taaksepäin kokemuksia koskevien kysymysten muodostamiseksi, kyvyssä kehittää käsitteitä vastauksiksi kysymyksiin ja kyvyssä ottaa riskejä ja kokeilla samanlaisissa tai uusissa tilanteissa.

Toimintatutkimuksen osallistuvissa ja dialogisissa muodoissa tutkijan rooli näyttäytyy helposti konsultin roolina. Konsultin rooli on käytäntöjen asiantuntija etsittäessä vastauksia kehittämisestä nouseviin kysymyksiin ja ratkaisuja prosessista nouseviin kehitysongelmiin. Toimintatutkimus ei kuitenkaan ole puhtaasti konsultin toimintaa, ja tutkijan esittämät käytäntöjä koskevat kehittämis ehdotukset nousevat osallistujien (mukaan lukien tutkijan) kohtaamista kysymyksistä ja ongelmista, ja yhteisestä rat-

kaisujen etsimisestä. Kukin osallistuja tuo dialogisessa lähestymistavassa oman asiantuntemuksensa mahdollisuuksien mukaan yhteiseen käyttöön.

Kehittämistoiminnan ja toimintatutkimuksen kehittävä ja generatiivinen mekanismi nouseekin jostain, jota voi kutsua *toiminnan sosiaalisen reflektoinnin kehäksi*. Sen teoreettisia perusteita voidaan paikantaa tutkivan oppimisen useisiin oppimisteoreettisiin lähtökohtiin ja hermeneuttiseen tieteenperinteeseen. Tämä kehittämis-toiminnan moniulotteinen näkökulma voidaan liittää tutkivaan oppimisen (Hakkarainen ym. 2004), hermeneuttisen tulkintakehän metodologian (Holme & Solvang 1996), kokemuksellisen oppimisen (Kolb 1984; Coghlan & Brannick 2002) sekä generatiivisten mekanismien käsitteisiin (Arnkil ym. 2004; Pawson & Tilley 1997). Keskeistä on se, että kehittämisen ja kehittymisen perustana oleva oppiminen tapahtuu useamman kuin yhden toimijan toiminnassa, että sen keskeisenä elementtinä on reflektiivinen suhde kohteeseen, ja että se tuottaa uutta toimintaa, joka lähtee toimintaa ylläpitävän tai muuttavan mekanismin tunnistamisesta. Kehittämistoiminta lähtee käytännöstä ja se päättyy uuteen käytäntöön mahdollistaen erilaisten teoreettisten lähestymistapojen hyödyntämisen.

Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektissa maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistamista koskevan kehittämistyön lähtökohtana oli niiden organisaatioiden ja osapuolten mukanaolo, joita maahanmuuttajien ammatillinen osaamiskartoitus tulisi käytännössä koskemaan. Työvoimapolitiikan kehyksessä keskeisimmät työvoiman kehittämisen toimijat ovat työvoimatoimistot ja kouluttajat. Osallistavan toimintatutkimuksen periaatteen mukaisesti projektin kokeiltavaksi laatiman toimintamallin testaamiseen ja kehittämiseen haluttiin mukaan nämä organisaatiot¹.

Dialogisuuden² periaate toteutettiin kolmikantakeskusteluissa, joihin osallistuivat projektin edustajien lisäksi kartoituksiin osallistuneet opettajat ja työvoimaneuvojat. Keskustelut järjestettiin kunkin kartoituskokeilukerran jälkeen. Kokeilukerta tarkoit-

¹ Yhteistyössä tapahtuvan ja yhteistyötä kehittävän toimintatavan rajaehtona oli kuitenkin laki julkisista hankinnoista, joka edellytti koulutusorganisaatioiden kilpailuttamista. Normaalin työvoimapolitiittisen käytännön mukaisesti projektissa ostettiin koulutusorganisaatioilta osaamiskartoituspalveluja, ja siihen sisältyen mukaantulon kehittämistoimintaan.

² Dialogisuudella viitataan tässä käytäntöön, jossa kehittämiseen osallistuneet ovat voineet puhua omasta näkökulmastaan kehittämisprosessiin ilman, että sen oikeutusta ja perusteluja olisi kiistetty.

taa yhden kouluttajan tekemiä osaamiskartoituksia sovitulta koulutusosalta, jolloin kartoituksiin osallistui useimmiten useampia työvoimatoimiston maahanmuuttaja-asiakkaita.

Dialogisuutta kehittämistoiminnassa olivat myös kaikkien kartoitustoimintaan osallistuneiden koulutusorganisaatioiden opettajien ja työvoimatoimistojen virkailijoiden yhteistilaisuudet, joissa pohdittiin toiminnasta saatuja kokemuksia. Yhteiskeskusteluissa ei käsitelty kunkin koulutusorganisaation käyttämiä kartoitusmenetelmiä, jotka olivat enemmän tai vähemmän niiden tarjoamia palvelutuotteita. Kiinnostuksen kohteina olivat etupäässä maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen taso ja vertailtavuus Suomeen ja toimintamallin toimivuus.

3.2 Tapaustutkimuksen näkökulma

Toimintatutkimus on usein tapaustutkimusta, joka kohdistuu yhteen tai useampaan tapaukseksi määriteltävään suljettuun sosiaaliseen järjestelmään, rajalliseen kokonaisuuteen, jota pyritään tarkastelemaan mahdollisimman kattavasti tutkimussuunnitelmassa esitetyn tavoitteen mukaisesti. Tapaus voi olla esimerkiksi jokin kehittämisohjelma, projekti, henkilö, ryhmä, naapurusto, yritys tai yrityksen tuotekehitysprosessi. Tapauksen määrittelyssä, kuvauksessa ja analyysissä oleellista on sen kontekstin määrittely. Konteksti voi olla esimerkiksi toimija tai toimijat, joihin tapaus läheisesti liittyy, tapauksen historia, kulttuuriympäristö, toimiala tai tilanne, jossa se ilmenee. (Eriksson & Koistinen 2005, 4-8; Yin 2003, 4.)

Tutkimuksessani Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektin maahanmuuttajien ammatillisen osaamiskartoituksen kehittämisprosessi muodostaa tarkasteltavan tapauksen. Se on osa laajempaa Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektikokonaisuutta, mutta sillä oli selkeästi rajattava oma tavoitteensa ja toteutustapansa. Toimintatutkimukseen liittyneenä sen ensi sijaisena tarkoituksena oli kehittää työvoimatoimistojen maahanmuuttaja-asiakkaiden palvelua. Siltä siis odotettiin vaikutuksia, jotka yltyvät yli projektin toteutuksen. Näitä odotettuja vaikutuksia olivat uudenlainen toimintatapa tai käytäntö, jolla voitaisiin parantaa työvoimatoimis-

Osallistujat ovat voineet kuulla ja kuunnella toinen toisiaan pyrkien ymmärtämään erilaisia näkökulmia kehittämisen toteutukseen, onnistumisen asteeseen ja parannusehdotuksiin.

tojen maahanmuuttajapalveluja. Monikulttuurisia tuulia työelämään -projekti linkit-
tyi kuitenkin myös työministeriön valtakunnalliseen MoniQ -kehittämishankkeeseen
(Lindberg, Toivanen & von Hertzen 2006c), jonka tavoitteena oli tuoda esiin uusia
hyviä käytäntöjä maahanmuuttajien kotouttamiseen. Nämä kytkennät laajempaan
toimintaympäristöön nostavat esiin kysymykset projektin toiminnan yleistettävyy-
destä ja teorian merkityksestä samalla tavalla kuin tapaustutkimuksessa (Yin 2003).

Yin (2003, 4-6) korostaa tapaustutkimuksen tulosten yleistämisessä teorian merki-
tystä. Kuten projektitoiminnan käytäntöjä on vaikea levittää yleiseen käyttöön, myös
tapaustutkimusten tuloksia on vaikea yleistää selityksiksi tai kuvauksiksi. Siksi ta-
paustutkimusten tuloksista pitää johtaa teoreettisia käsitteitä, joiden kautta
sosiaalisten järjestelmien ominaisuuksia voidaan yleisemmin ymmärtää ja tarkastella
eri yhteyksissä. Tutkimuksessani oppimisteoreettiset näkökulmat maahanmuuttajien
ammattillisen osaamisen kartoittamisen kehittämiseen vastaavat tulosten yleistämistä
koskevaan kysymyksen. Yleistämisen mahdollisuudet tutkimuksessani ovat siinä,
missä määrin tapauksen ja tulosten oppimisteoreettinen tarkastelu auttaa ymmärtä-
mään kehittämisprojektia oppimisprosessina. Maahanmuuttajien ammatillisen osaa-
misen tunnistamiseen kytkeytynyt kehittämisprosessi tulee ymmärrettäväksi oppiva-
na projektina, joka perustuu oppimisteoreettisten näkökulmien kautta kyseistä pro-
jektitapausta yleisemmin.

3.3 Aineisto ja sen analyysi

Coghlan & Brannick (2002, 90–93) korostavat, että toimintatutkimuksessa on kyse
oppivan tiedon tuottamisesta (generating learning data), eikä niinkään tiedon ko-
koamisesta, kuten tutkimuksissa tavanomaisesti on kyse. Toimintatutkimuksessa tie-
to muodostuu kiinnittämällä muita organisaation henkilöitä tutkimuksen kehään.
Tietoa ei tuoteta vain osallistumalla tapahtumiin ja havainnoimalla muiden toimin-
taa, vaan tietoa muodostuu myös projektin edistämiseksi järjestetyissä erilaisissa vi-
rallisissa ja epävirallisissa asetelmissä, kuten kokouksissa ja yhteisillä kahvitauoilla
ja lounailla.

Tutkimukseni aineisto kertyi toiminnan reflektiivisessä arvioinnissa, tehdyistä ha-
vainnoista, keskusteluista ja niissä annetuista palautteista, jotka kirjattiin muistioi-

hin, sekä projektihenkilöstön sisäisistä reflektiokeskusteluista. Kehittämiseen osallistuvien henkilöiden keskusteluista tehtiin muistioita, jotka ovat olleet aineistona tässä tutkimuksessa. Aineistona ovat olleet myös omakohtaiset havainnot kokeilun toteuttamisesta sekä projektin suunnittelijan kanssa käymäni keskustelut. Osallistuvan ja dialogisen toimintatutkimuksen strategiaa olen toteuttanut osallistuvan havainnoinnin, dokumenttianalyysin ja haastattelun menetelmin.

Aineiston kontekstuaalinen tulkinta on tapahtunut etsimällä aineistosta vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimus on laadulliseen aineistoon ja menetelmään perustuvaa kehittämistyön analyttistä reflektiota, joka noudattaa hermeneuttisen kehän tulkintamallia (Holme & Solvang 1996, 95–98). Tutkimustehtävän toteuttamiseksi olen tulkinnut aineistoa kolmessa eri teoriakehyksessä, jotka tosin leikkaavat toisiinsa kehittävän toiminnan kokonaisuudessa:

1. Kehittävän projektityön ja oppivan organisaation kehyksessä
2. Kehittävän työntutkimuksen ja ekspansiivisen oppimisen kehyksessä
3. Tutkivan oppimisen ja toimintatutkimuksen kehyksessä (yhteisenä kohteellisenä toimintana maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistaminen)

Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää monenlaisia aineistoja ja tutkimus- ja analyysimenetelmiä rinnakkain. Kiinnostuksen kohteena on tapaus itsessään sellaisena kuin tutkija sen on tutkimuksessaan määritellyt. Siksi aineistojen analyysissä korostuu tutkimussuunnitelman ja -kysymysten merkitys, sillä analyysin tarkoituksena on tuottaa vastauksia niihin. Aineistoa luetaan suhteessa tutkimussuunnitelmaan ja -kysymyksiin. (Yin 2003, 7) ja analyysin metodina on tulkinta (Sulkunen 1997, 17–22).

4 MONIKULTTUURISIA TUULIA TYÖELÄMÄÄN -PROJEKTI JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄN LÄHTÖKOHDAT

4.1 Projektin esittely ja osaamiskartoituskokeilun lähtökohtia

Satakunnan työvoima- ja elinkeinokeskus käynnisti Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektin lokakuun alussa vuonna 2004 Euroopan sosiaalirahaston tuella. Runsaan kaksivuotisen hankkeen ensi sijaisena tavoitteena oli edistää pienten ja keskisuurten yritysten osaamista henkilöstön monikulttuuristumisen johtamisessa. Tällä pyrittiin ennakoimaan elinkeinoelämän kasvavaa tarvetta rekrytoida maahanmuuttajia ja työvoimaa suoraan ulkomailta. Maahanmuuttajien rekrytoinnin määrä oli Satakunnassa yleisesti ottaen varsin vähäistä. Pääasiallinen ulkomaisen työvoima rekrytoija oli maatalous, jolla oli vaikeuksia saada tarvitsemaansa työvoimaa. Tämän ensi sijaisen tavoitteen osalta vaikeudet tavoitteen saavuttamisessa tiedostettiin etukäteen, mutta työmarkkinoiden muutosten ennakkoinnin kannalta tehtävä katsottiin tärkeäksi.

Monikulttuurisia tuulia työelämään -projekti kiinnittyi emo-organisaationsa kautta työhallintoon, joka keskeisesti vastaa valtion maahanmuuttopolitiikan toteuttamisesta. Projektin käynnistämisen aikaan olivat voimassa siirtymäsäännökset uusien Euroopan Unionin jäsenmaiden suhteen, joista oletettiin todennäköisimmin työvoimaa Suomeen muuttavan. Siksi projektissakin keskeiseksi kysymykseksi nousivat Suomessa maahanmuuttajina jo asuvat työnhakijat. Yrityksillä ei Satakunnassa tässä vaiheessa myöskään ollut suurta tarvetta ulkomaisen työvoiman rekrytoimiseen.

Jotta yritysten monikansallisen henkilöstöjohtamisen kehittämisen tavoitteessa voitaisiin edetä, tuli projektin osaksi maahanmuuttajapalveluissa työskentelevien työvoimavirkailijoiden toiveenakin ollut maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoittaminen heille suunnattujen työvoimapalvelujen ja rekrytoinnin edistämiseksi. Tätä kautta arvioitiin päästävän paremmin etenemään myös pk-yrityksille suunnattava monikulttuurisuuden kehittämistoiminnan osalta. Yritysten monikulttuurisuusosaamisen kasvua haettiin näin tavoitteesta saada maahanmuuttajia työllistettyä yrityksiin samaan aikaan, kun heidän työllistymisensä oli erittäin vähäistä. Esteiksi työllistymiselle nähtiin maahanmuuttajien puutteet suomenkielen taidossa ja viranomaisten vaikeudet tunnistaa heidän ammatillista osaamistaan. Molemmat teki-

jät vaikeuttivat heidän työllistymisensä edistämistä työvoimapalveluissa ja ammatillisen lisä- täydennys- tai uudelleenkoulutuksen aloittamista. Tähän tarpeeseen vastaamiseksi projektin osaksi oli suunniteltu maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoittaminen.

Osaamiskartoituksen esimerkkinä tai lähtökohtana pidettiin Porin työvoimatoimiston Väylä työhön -projektin (Aikuisten osaamiskartoitukset, viitattu 28.8.2006) toimintamallia, joka perustui työvoimatoimiston yhteistyöhön erityisesti ammatillisten kouluttajien, mutta myös yritysten kanssa. Suomalaisten työnhakija-asiakkaiden osaamisen arviointi perustui työvoimaneuvojien haastatteluun, jossa tarkistettiin asiakkaan työnhakutiedot, ammattikoodin paikkansapitävyys ja vastaavat perustiedot. Osaamiskartoitus työvoimatoimistossa perustui asiakkaan haastatteluun ja työ- ja opintotodistusten arvioimiseen. Tämän lisäksi ammatillinen kouluttaja tai yrityksen edustaja haastatteli työnhakijan arvioiden hänen ammatillista osaamistaan ja tarvettaan uudelleen- tai lisäkouluttamiselle. Projektissa oli varattu määräraha ammatillisen ja ohjaavan koulutuksen hankinnalle. Kaiken kaikkiaan Väylä työhön -hankkeessa kohdattiin yli 2000 asiakasta.

Monikulttuurisia tuulia työelämään -hankkeen osalta kohderyhmäksi valittiin Porin ja Rauman työvoimatoimistojen maahanmuuttaja-asiakkaat. Heidän osaltaan ammatillisen osaamisen tunnistaminen vaatii hieman erilaisia menetelmiä kuin suomalaisten tai Suomessa koulutettujen ja työkokemusta hankkineiden asiakkaiden osalta. Asiakkaiden suomen kielen taito arvioitiin useimmassa tapauksessa esteeksi työllistystä ja se myös vaikeutti asiointia työvoimatoimistossa. Ulkomailla, useimmiten entisen Neuvostoliiton alueella, suoritettujen tutkintojen ja niiden todistusten tunnistaminen ja vertaaminen suomalaiseen koulutukseen ja osaamiseen oli erittäin vaikeaa. Asiakkaan kertomuksen ja opinto- ja työtodistusten antaman informaation perusteella oli vaikea päätellä, mitä asiakkaat itse asiassa osaavat ja miten se vertautuu suomalaiseen osaamiseen. Epäselvyys asiasta merkitsi myös epävarmuutta työllistymismahdollisuuksien osalta. Maahanmuuttaja-asiakkaat pääsivät varsin heikosti ammatilliseen työvoimakoulutukseen useimmiten juuri heikon kielitaidon vuoksi, jonka arvioitiin estävän opintojen menestyksellisen suorittamisen.

4.2 Kehittämisen lähtökohdaksi muotoiltu toimintamalli

Vaikeus tunnistaa suomalaisten ja maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen³ erot ovat perustuvat niiden yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin eroihin. Maahanmuuttajin osaamiskartoituksessa tulee ottaa huomioon asiakkaan lähtökohta, jossa korostuu lähtömaassa suoritettu koulutus ja työkokemus. Ne ovat muotoutuneet kyseisen yhteiskunnan ja kulttuurin mukaisiksi, jolloin niiden vastaavuus ja tunnistettavuus, saati siirrettävyys Suomeen, voivat olla vaikeita.

Yhtenä ongelmana maahanmuuttaja-asiakkaiden osalta oli koettu tiedon siirtymisen heikkous eri toimijoiden välillä. Kokeilussa tätä tilannetta pyrittiin korjaamaan sillä, että kartoitustilanteisiin osallistuvat paitsi asiakas itse, myös työvoimavirkailija ja kouluttaja sekä projektin suunnittelija tai projektipäällikkö. Tällöin kaikki osalliset saavat kartoitustilanteesta saman tiedon, ja sitä voidaan tarkastella eri toimijoiden näkökulmasta. Samalla voidaan esittää kysymyksiä ja tarkennuksia toisen osapuolen perusteluihin, ja näin oppia asioita toinen toisiltaan. Kokeilun kokemusten arviointi suunniteltiin toteutettavan kunkin kartoituskerran jälkeen niin, että siihen osallistuvat projektin edustajien kanssa työvoimavirkailijat ja kouluttajat.

Tavoitteeksi tuli tämän pohjalta etsiä toimintatapa, jonka perusteella maahanmuuttajien ammatillinen osaaminen voitaisiin paremmin tunnistaa ja samalla edistää heidän työllistymistään. Toimintatavan kehittämiseksi kokeilimme laatimamme mallin toimivuutta. Malli rakentui kuuden elementin varaan. Elementit on esitetty kuviossa 2.

³ Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena ei ensisijassa ole kyse ammatillisen osaamisen määrittely. Näkökulma ammatilliseen osaamiseen on hyvä pragmaattinen: osaamista on sellainen toiminta, jota toteutetaan työelämässä, jonka työelämän instituutiot hyväksyvät tuotannon toteuttamiseksi ja taloudellisen arvon tuottamiseksi ja joka kytkeytyy työorganisaation työnjakoon. Helakorpi (2005, 55) esittää osaamisen muodostuvan kyvykkyydestä (kuten motoriset, kognitiiviset, sosiaaliset taidot ja lahjakkuus), ammattitaidosta (kvalifikaatio, eksperttiys, tietämys, operationaalinen osaaminen), elämänhallinnasta (arvot, kulttuurinen tausta) ja asiantuntijuudesta (tietotaito, tietämys, strateginen osaaminen). ”Osaamisella tarkoitetaan työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin” (Helakorpi 2005, 56).

Maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistaminen: menetelmän tai menettelytavan kehittäminen.	Maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen legitimointi: suomalainen organisaatio / kouluttaja tai yritys.	Osaamista koskevan tiedon saaminen työnantajan ja kouluttajan käyttöön: dokumentoitu arvio tai todistus työnvälityksen ja asiakkaan käyttöön.
Tilaaaja- tuottaja -yhteistyö: palvelujen uusi järjestämistapa, jossa kehittävä ote.	Sosiaalisesti jaettu asiantuntijuus: työnvälityksen ja työvoiman kehittämisen asiantuntijat, joita yhdistävät asiakkaat ja työmarkkinoiden tuntemus.	Vakiinnuttaminen: kulkee kehittämisprosessissa sisällä; menetelmä tulee projektin päättyessä osaksi työvoimakoulutusta tai muuta työvoimapalvelua.

Kuvio 2. Maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kehittävän kartoituskokeilun elementit Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektissa.

Menetelmän kehittäminen kytkeytyi kiinteästi ajatukseen sosiaalisesti jaetuista asiantuntijarooleista. Hakkarainen ym. (2004, 185) viittaavat jaetun asiantuntijuuden käsitteellä prosessiin, jonka aikana useat ihmiset jakavat tietoon, suunnitelmiin ja tavoitteisiin liittyviä älyllisiä voimavaroja saavuttaakseen jotakin, jota yksittäinen ihminen ei pystyisi saavuttamaan. Kyse ei siis ole vain työnjaosta, joka eriyttää tehtävät eri henkilöille. Sosiaalisesti jaetussa asiantuntijuudessa on kyse yhteistoiminnasta, joka kohdistuu yhdessä tarkasteltavaan kohteeseen, ja johon liittyviä ongelmia pyritään ratkaisemaan niin, että lopputulos merkitsee aikaisempaa parempaa tietoa, osaamista ja tuloksellisuutta. Henkilöiden edustaessa eri yhteiskunnallisia tehtäviä, eri tavoitteita ja eri tietopohjaa, joutuvat osallistujat tuomaan julki argumentteja yhteisestä työn kohteestaan. Kehittämisprosessissa nämä argumentit auttavat tunnistamaan erilaisuutta asian ymmärtämisessä ja uudenlaisen synteisin muodostumista tarkasteltavasta kohteesta. Tämä edellyttää kuitenkin vastavuoroisen ymmärtämisen halua, suopeuden periaatetta, ”joka ohjaa tulkitsemaan arvioinnin kohteena olevaa väitettä tai lähestymistapaa niin, että se ilmenee mahdollisimman järkipäisenä” (Hakkarainen ym. 2004, 188).

Kokeiltava malli perustui työvoimatoimiston ja ammatillisen kouluttajan väliseen yhteistyöhön. Euroopan sosiaalirahaston ohjeistuksen mukaan kouluttajien palvelut tuli kilpailuttaa. Tämä kilpailuttamisen välttämättömyys soti yhteistoiminnallisen kehittämisen ajatusta vastaan. Toisaalta sen tarkoituksena oli tuoda esiin erilaisia kehittämis- ja yhteistyöideoita. Kilpailutilanne merkitsi kuitenkin sitä, että toteutuk-

sessä pyrittiin säilyttämään kunkin kouluttajan ”tuotesalaisuus” eli mitä menetelmiä he käyttivät kartoittamisessaan. Sen ajateltiin myös mahdollistavan kunkin kouluttajan sisäisen kehittämistyön maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoittamisessa.

Menetelmän ytimenä oli edellä kuvattu työvoimatoimistojen ja aiempien projektien prosessi työ- ja opintohistorian selvittämisestä arvion laatimiseen ja antamiseen asiakkaalle (joka voi edelleen toimittaa sen työnantajalle, kouluttajalle ja työvoimatoimistolle). Sen toteutuksessa lähdettiin olettamuksesta (ja tiedosta), että varsinkin suurissa työvoimatoimistoissa työvoimavirkailijoiden tehtäväkuvat saattavat vaihdella kovasti. Työnhakijapalveluissa työskentelevistä vain osa saattaa olla aktiivisesti sellaisessa kontaktissa työnantajiin, että heidän tietonsa osaamisvaatimuksista ovat ajankohtaisia.

Varsinkin 1990-luvun talouslaman aikana työttömien työnhakijoiden määrä kasvoi valtavasti. Porissa työttömyysaste kohosi pahimmillaan yli 26 prosentin. Työvoimatoimistossa aikaa ei riittänyt juuri muuhun kuin uusien asiakkaiden sisään kirjaamiseen. Lisäksi maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa työskenteleviä virkailijoita ja maahanmuuttaja-asiakkaita on ollut Satakunnan työvoimatoimistoissa huomattavan vähän. Maahanmuuttaja-asiakkaiden määrä kasvoi vasta 1990-luvun loppupuolella. Työvoimavirkailijoiden asiantuntemus on kuitenkin korvaamaton siinä, miten työvoimapolitiittisia voimavaroja käytetään asiakkaan työllistymisen edistämiseksi. Varsinkin maahanmuuttaja-asiakkaita palvelevat, varsin erikoistuneet työvoimavirkailijat, tuntevat lisäksi asiakkaansa hyvin ja tavoittavat heidät helposti.

Väylä työhön -projektin myötä toimintamallin ajatukseksi tuli hyödyntää ammatillista työvoimakoulutusta antavien oppilaitosten vahvuuksia. Ammatillinen työvoimakoulutus on kiinteässä kytköksessä työelämän osaamistarpeisiin. Vuorovaikutus työelämän ja työnantajien kanssa vahvistaa heidän osaamistaan tunnistaa koulutusalaan tarvittavia ammatillisia taitoja. Maahanmuuttajille suunnattu kotouttamiskoulutus toteutetaan pääasiassa työhallinnon kouluttajilta hankkimana työvoimakoulutuksena, mikä on tehnyt kouluttajista keskeisiä maahanmuuttajien työelämään ja integroitumiseen perehtyneitä asiantuntijoita. Ammatillisen koulutuksen osalta kokemuk-

set olivat kuitenkin varsin vähäisiä, joten siltä osalta myös kouluttajat olivat uuden tilanteen edessä.

Projektin keskeisenä toimintamallin elementtinä oli saada nämä kaksi erilaista työelämän asiantuntijatahoa yhteistyöhön, jossa yhteisenä tavoitteena on tunnistaa aiempaa paremmin maahanmuuttajien ammatillinen osaaminen, sen puutteet, kehittämistarpeet ja -keinot. Tavoitteena oli, että molemmat tahot oppivat paitsi maahanmuuttajien ammatillisesta osaamisesta ja sen tunnistamisesta myös toistensa toimintatavoista ja -mahdollisuuksista. Tästä toisiinsa kietoutuvista oppimisprosesseista haluttiin saada aikaan uudenlainen toimintajärjestelmä.

Tätä yhteistyötä voidaan kuitenkin toteuttaa pääsääntöisesti vain kilpailuttamisen kautta. Laki julkisista hankinnoista velvoittaa julkiset toimijat tietyin edellytyksin kilpailuttamaan ulkopuolelta hankkimansa palvelut. Projektissa tämä otettiin osaksi toimintamallin kokonaisuutta, jotta prosessi noudattaisi normaalia hallinnollista käytäntöä, ja siten osaltaan toisi valmiuksia toimintamallin vakiinnuttamiselle. Hyvien käytäntöjen vakiinnuttaminen on yksi keskeinen Euroopan sosiaalirahaston kehittämistoiminnan tavoitteista. Hankkeessamme ajatuksena oli, että vain sellainen kehitetty käytäntö voidaan vakiinnuttaa, joka jo kokeiluvaiheessaan toteutetaan normaallikäytännön puitteissa.

Ammatillisen työvoimakouluttajan rooliin sisältyy myös näyttökokeiden vastaanottaminen ja opiskelijan osaamisen arvioiminen. Kun maahanmuuttajien ulkomailta suoritettujen tutkintojen ja työkokemusten vastaavuus suomalaiseen työelämään on ollut vaikeaa arvioida ja tunnistaa, se on osaltaan aiheuttanut epäluuloa ja epäluottamusta heidän osaamiseensa. Tämän oletuksen perusteella osaamiskartoitukseen haluttiin suomalaisen organisaation, kouluttajan tai yrityksen, arvio asiakkaiden osaamisesta. Ajatuksena oli, että suomalaisen organisaation arvio oikeuttaa puhumaan maahanmuuttajan kartoituksessa havaitun ja tunnistetun osaamisen puolesta. Se legitimoit maahanmuuttajan tunnistettavan ammatillisen osaamisen Suomessa.

Asiakkaiden valikoituminen kartoituskokeiluihin asetti toiminnalle eettisiä vaatimuksia. Keskeinen kysymys koski työnhakutietojen välittämistä kouluttajalle, jotta osaamiskartoitus voitiin tehdä. Tämä vahvisti ajatusta, että asiakkaan tulee olla kes-

keisellä tavalla osallisena hänen osaamistaan arvioivassa prosessissa, jolloin kaikki häneen liittyvä informaatio on mahdollisimman suuressa määrin hänen hallittavissaan. Projektin käytännöissä tämä merkitsi sitä, että häntä informoitiin ennakkoon mahdollisuudesta osallistua projektiin ja siitä, mitä se hänelle tarjoaa ja mitä se häneltä edellyttää; että informaatio työvoimatoimiston ja kouluttajan välillä hänestä kulkee vain hänen luvallaan ja hänen mukanaan; ja että hän saa palautteen osaamisestaan osittain välittömästi ja osittain kirjallisen arvioinnin kautta myöhemmin. Sosiaalisten projektien onnistumisen kannalta asiakkaiden valintaan ja informointiin liittyvät toimet ovat olleet erittäin tärkeitä tekijöitä (Kumpulainen 2003, 50–52).

Projektissa määriteltiin myös, mistä käytännön kartoittaminen muodostuu. Kartoituspäalvelun tarjouspyynnössä määriteltiin, mistä osatekijöitä kartoituksessa tulee olla. Maahanmuuttajien ammatillisen osaamiskartoituksen käytännöllisiksi osatekijöiksi kokeilussamme muodostuivat edellisen perusteella seuraavat vaiheet:

1. Työ- ja koulutushistorian selvittäminen kirjallisten dokumenttien perusteella; tarvittaessa työ- ja opintotodistukset käännetään suomen kielelle.
2. Asiakkaan haastattelu, jossa on tarvittaessa tulkki käytettävissä; haastattelussa konkretisoidaan kirjallisissa dokumenteissa ilmenevä ammatillinen orientaatio ja osaaminen.
3. Tarvittaessa pienimuotoinen työnäyte konkretisoimaan joitain avainosaamisen alueita, joita työnhakuammatissa tarvitaan. Työnäytteen perusteena suunnitelmassamme oli haastattelun ja kirjallisten dokumenttien kautta vaikeasti avautuva reaalin osaaminen suomalaisilla työmarkkinoilla. Työnäytteen avulla haluttiin saada esiin, mitä asiakkaan osaaminen on. Lähtökohtana oli positiivinen oletus, että asiakas ei osaa tai pysty ilmaisemaan osaamistaan verbaalisesti, joten työnäytöllä hän pystyy sen paremmin osoittamaan ja toisaalta asiakas saa suoran palautteen siitä, miten hänen osaamisensa vastaa Suomen työelämän odotuksia ja vaatimuksia.
4. Kirjallisen todistuksen antaminen asiakkaalle; myöhemmin todistus muuttui kirjalliseksi arvioksi asiakkaan osaamisesta.

5 OSAAMISKARTOITUSKOKEILUJEN TOTEUTTAMINEN

Ensimmäiset osaamiskartoitukset toteutettiin Porin aikuiskoulutuskeskuksessa kesäkuussa 2005. Ajankohta oli sikäli ongelmallinen, että kesäkuu on omalla tavallaan kiireinen oppilaitoksissa. Kartoituksessa arvioitiin yhdeksän kaupan ja hallinnon alan ja kolmen ravitsemisalan maahanmuuttaja-asiakkaan osaamista. Kartoitusten jälkeen ehdittiin pitämään yhden iltapäivän pituinen arviointitilaisuus, johon osallistuivat projektihenkilöstön lisäksi työvoimatoimiston ja kouluttajan edustajat. Arviointitilaisuus oli onnistunut, mutta toi samalla esille puhe- ja ilmaisutapojen sekä näkökulmien eroavuuksia eri toimijoiden välillä. Projektin aikana yhteistyö- ja keskusteluyhteys kehittyi kohti parempaa ymmärtämistä toisen odotuksista ja käsitteistä.

Seuraavat kartoitukset toteutettiin syyskuussa 2005, jolloin Huittisten aikuiskoulutuskeskuksessa kartoitettiin kahdeksan kuljetusalan työnhakijan osaaminen. Päälimmäisin huomio kiinnittyi siihen, että asiakkaat useimmiten arvioivat oman ajotaitonsa ja ajoneuvon hallinnan taitonsa paremmiksi kuin todellisuus vastasi tai mitä suomalaisella kuljetusalalla vaaditaan. Erot liikennekulttuurissa tulivat myös hyvin esiin.

Syyskuussa 2005 toteutettiin myös yhdeksän metalli- ja palvelualan asiakkaan osaamisen kartoitus. Asiakasryhmä oli ehkä haasteellisempi siihen mennessä kartoituksessa olleista asiakkaista. Lähtömaassa hankittu koulutus saattoi olla hyvinkin korkea, mutta sen sovellettavuus Suomeen oli hyvin vaikea tai asiakas ei osannut suomen kieltä lähellekään riittävästi. Joukossa oli alan vaihtoa suunnittelevia ja ammatillista koulutusta tarvitsevia.⁴

Vuoden 2006 huhtikuussa, osaamiskartoitusten toisella kierroksella, järjestettiin kartoitukset metallialan neljälle asiakkaalle Porin aikuiskoulutuskeskuksessa ja neljälle ompelualan asiakkaalle Huittisten aikuiskoulutuskeskuksessa. Lisäksi yhdelle henkilölle (sairaanhoitaja) tehtiin Innovassa kesäkuussa 2006 kartoitus lähihoitajan ammatti varten. Näillä kartoituskerroilla ei enää ollut työvoimavirkailijaa mukana kar-

⁴ Jäin pois projektista siirtyessäni tuntiopettajaksi Satakunnan ammattikorkeakouluun 1.1.2006. Raportin aineisto perustuu tämän jälkeen Monikulttuurisia tuuli työelämään -projektin kansaa tehtyyn

toitustilanteessa, mikä kertoi yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen selkeytymisestä sekä yhteisymmärryksen vahvistumisesta. Osapuolet olivat oppineet toistensa toiminnan perusteita ja odotuksia, mikä ohjasi kartoitusprosessia ilman yhteistä läsnäoloa. Yhteistyö oli laadullisesti muuttunut luottavaksi ja toisen käsitteistöä ja toimintatapaa ymmärtävämmäksi

Maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoittamisen keinot eivät sinänsä kuuluneet projektin kehittämistavoitteisiin. Kukin kouluttaja⁵ käytti omassa oppilaitoksessaan käytössä olleita kartoitusmenetelmiä tai yksittäinen opettaja saattoi laatia sen kutakin tilannetta varten pääasiassa koulutusalan opetussuunnitelman pohjalta. Menetelmien käyttö pidettiin kukin oppilaitoksen omana asiana, eikä sitä tuotu yhteiseen käsittelyyn. Kyseessä on oppilaitosten kilpailuasetelma kilpailtaessa työvoima- ja elinkeinokeskusten hankkimasta työvoimakoulutuksesta. Oppilaitoksilla oli kuitenkin kartoitusprosessin kuluessa mahdollisuus joko kehittää omaa menetelmäänsä tai testata sen soveltuvuutta maahanmuuttaja-asiakkaiden ammatillisen osaamisen kartoittamiseen.

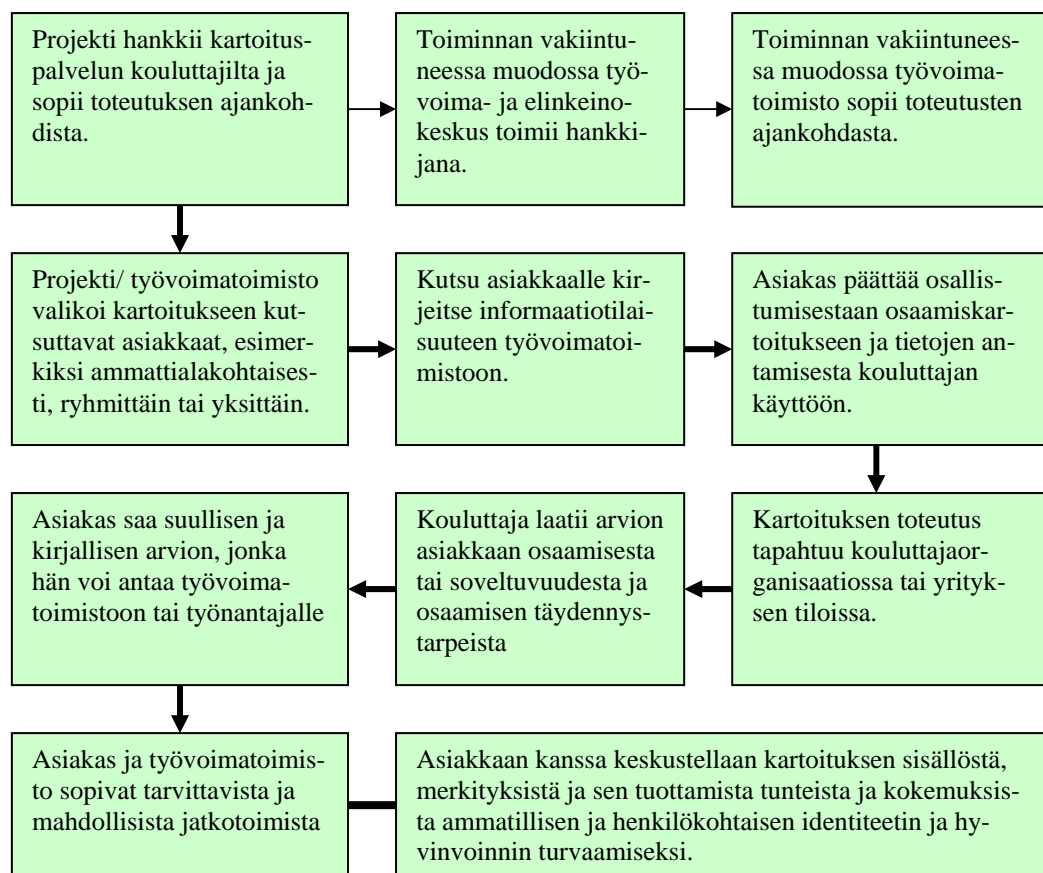
Maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoittamisen kehittävässä kokeilussa tehtiin yhteensä 38 osaamiskartoitusta eri ammatti- ja työnhakualoilla. Niiden lisäksi kehittävän prosessin osia olivat työvoimavirkailijoiden ja kouluttajien arviointipalaverit, joista projektin suunnittelija piti kirjaa, ja kaikkien toiminaan osallistuneiden virkailijoiden ja kouluttajien yhteiset projektin järjestämät tilaisuudet, joissa arvioitiin ja keskusteltiin toimintatavan tilannetta ja toimivuutta. Projektin omassa sisäisessä arviointikeskusteluissa ja pohdinnoissa käsiteltiin toimintamallin toimivuutta, merkitystä maahanmuuttajien ja työvoimapalvelujen kannalta sekä yleensäkin projektin mielekkyyttä. Loppuvaiheen palaute onnistuneesta yhteistyöstä, toimintatavan vakiintumisesta ja muutamien maahanmuuttajien työllistymisestä lujitti käsitystä projektin hyödyllisyydestä.

Vaikka raportin tarkastelukohteena on osaamiskartoituskokeilu oppivana kehittämistoimintana, on syy kiinnittää huomio maahanmuuttaja-asiakkaiden asemaan kartoi-

yhteistyöhön ja projektilta käyttööni saamiin aineistoihin. Aineistot eivät sisällä asiakaskohtaisia tietoja.

⁵ Kouluttajalla viitataan sekä yksittäisiin opettajiin että koulutusorganisaatioon, sillä opettajien käyttämät kartoitusmenetelmät riippuivat oppilaitoksessa käytössä olleista kartoituskäytännöistä.

tusprosessissa. Projektin toteuttajat oppivat sen, miten tärkeää on mahanmuuttaja-asiakkaiden jatkuva informoiminen prosessin eri vaiheista ja niiden merkityksestä asiakkaan kannalta. Kokemuksen myötä projektissa otettiin käyttöön jatkuvan informoinnin periaate. Alkuinformaatio annettiin ennen kartoitusprosessin aloitusta kutsumalla projektiin valikoidut asiakkaat yhteiseen tilaisuuteen työvoimatoimistoon. Asiakkaat voivat siinä päättää ilman erityisiä seuraamuksia siitä, tarvitsevatko ja haluavatko osallistua kartoitukseen. Lisäksi tärkeäksi asiaksi nousi jälkikeskustelu asiakkaan kanssa. Monille asiakkaille palaute oman ammatillisen osaamisen puutteista suomalaisilla työmarkkinoilla merkitsi voimakasta kolausta itsetuntoon ja kokemukseen kelpaamattomuudesta. Samalla se merkitsi kasvavaa huolta työttömyyden pitkittymisestä ennestään ja sitä kautta myös taloudellisesta toimeentulosta sekä pääsystä osaksi suomalaista yhteiskuntaa.



Kuvio 3. Prosessikuvaus maahanmuuttajien ammatillisen osaamiskartoituksen prosessista Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektissa.

6 KEHITTÄMISPROSESSISSA TUNNISTETUT HYÖDYT

Tutkimukseni tarkoituksena ei ole arvioida Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektia tai sen maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoittamisen kehittämisprosessia. Kyseessä ei siis ole arviointitutkimus sen enempää, mitä tutkimuksen ominaisuudeksi yleisesti ottaenkin kuuluu. Tarkastelun kohteena ovat sen sijaan kehittämisprosessiin sisältyneet oppimisprosessit, jotka kehittämistyön kannalta voidaan nähdä hyötyinä. Kartoitukseen osallistuneiden henkilöiden antamien palautteiden ja dokumentoitujen keskustelujen pohjalta olen muodostanut viisi teema-aluetta, joiden kautta tarkastelen kehittämiseen liitettyjä hyötyjä.

6.1 Rajanylityksen ja yhteistyön teema

Työvoimavirkailijoiden ja kouluttajien näkökulmasta projektin puitteissa käynnistynyt, muotonsa saanut yhteistyö ja yli organisaatiorajojen tapahtunut vuoropuhelu koettiin erittäin tärkeäksi hyödyksi. Yhteiset suunnittelu- ja palautepalaverit sekä osallistuminen yhdessä kartoitustilanteisiin muodostivat erilaisten organisaatioiden vuoropuhelun siitä, miten kumpikin näki niin ammattialoihin kuin maahanmuuttajien palvelutarpeisiinkin liittyvät tarpeet ja mahdollisuudet. Näitä tilanteita voidaan kutsua diskursiivisiksi kohtaamisiksi, sillä keskeinen alkuvaiheen yhteistyössä ilmennyt kitka liittyi diskursseihin, joiden kautta kukin organisaatio jäsensi omat tehtävänsä, toimintatapansa ja työn kohteensa. Osaamista ja työelämää koskevat käsitteet ovat organisaatiokulttuuriin liittyviä tekijöitä, joiden kautta toimijat määrittelevät toimintaansa. Yhteistoiminnallisen kehittämisen edetessä osapuolet oppivat tuntemaan toinen toistensa käsitteitä ja oppivat käyttämään niitä yhteistä kohdetta kuvaavalla tavalla. Tästä kehityksestä ehkä selkeimmät merkit olivat osallistujien toive yhteisten tapaamisten ja keskustelun jatkumisesta projektin jälkeenkin ja kartoituskäytäntöjen jatkuminen ilman molempien osapuolten (työvoimatoimisto ja kouluttaja) läsnäoloa. Opittiin tietämään, mitä toinen halusi ja miten toinen sovitun perusteella tuli toimimaan.

Kartoitustilanteita pidettiin ilmapiiriltään rauhallisina ja välittöminä, mikä poisti jännitystä tilanteessa, jossa kaikki osapuolet olivat uuden ja vielä selkiintymättömän tehtävän edessä. Maahanmuuttaja-asiakkaiden kannalta ilmapiirin merkitystä korostettiin, sillä se poisti asiakkaiden pelkoja muutenkin jännitteisessä kohtaamisessa.

Oman ammatillisen identiteetin koetteleminen uudessa kotimaassa on jo itsessään kova koettelemus.

Yhteistoiminnallisen kehittämisen ja palveluprosessin kehkeytyminen voidaan nähdä myös voimaantumisen kokemuksena, joka tulee tietoisuudesta yhteistoiminnan hyödyistä pyrittäessä hallitsemaan uutta ja vaikeaksi koettua prosessia. Laajentunut toimintaympäristö antoi mahdollisuuden ammatillisen osaamisen, työelämän vaatimusten ja palvelujärjestelmän mahdollisuuksien ja rajojen tunnistamiseen paremmin kuin yksi tai oman organisaation puitteissa toimiminen. Toimintaympäristö, johon maahanmuuttajan työelämään liittyvät haasteet liittyvät, ovat laajoja ja monimutkaisia. Ne liittyvät sekä työelämän odotuksiin ja osaamisvaatimuksiin, maahanmuuttajan omaan työ- ja opintohistoriaan että niihin välineisiin, joiden avulla hänen työllistymistään voidaan edistää. Pelkästään kaikkien eri ammatti- ja koulutusalojen tunteminen on yksin toimivalle vaikeasti hallittavan suuri kokonaisuus.

6.2 Maahanmuuttajan ammatillisen osaamisen teema

Maahanmuuttajalle kartoitusprosessi antoi välittömästi tietoa siitä, minkälaiseksi hänen ammatillinen osaamisensa Suomessa arvioidaan. Hänen saamansa arvio koski myös hänen ammatillista kielitaitoaan, soveltuvuuttaan hakemalleen alalle, koulutustarpeitaan, tulevaisuuden suunnitelmiaan ja työllistymisen esteitään. Nimenomaan ammatillisten kouluttajien osallistuminen kartoitukseen nähtiin tässä yhteydessä tärkeäksi sekä ammatillisen koulutuksen että ammattialaan liittyvien työelämäkysymysten osajana.

Kartoitusprosessin myötä maahanmuuttaja-asiakkaiden käsitykset omasta ammatillisesta osaamisesta muuttui myös realistisemmaksi. Epäselvyyttä asiakkaille oli muun muassa suomalaisista työkäytännöistä, työpaikan pelisäännöistä, työkuultuurista, ympäristövastuusta, palveluja säätelevästä lainsäädännöstä ja hygieniavaatimuksista, jotka ovat voimakkaasti kulttuuri- ja yhteiskuntasidonnaisia tekijöitä, ja siten vaikeasti siirrettävissä kulttuurista ja yhteiskunnasta toiseen. Nämä olivat myös asioita, jotka eivät tulleet esiin pelkästään haastattelun ja työ- ja opintotodistusten avulla, mutta tulivat näkyviin pienimuotoisten työnäytteiden ja ammattialan tuntemukseen perustuvissa keskusteluissa.

Kolmikantaisesti (kouluttaja, työvoimavirkailija, asiakas) toteutetut kartoitustilanteissa voitiin eri asiantuntijoiden voimin ideoida asiakkaan kanssa hänen tulevaisuuden vaihtoehtojaan ja mahdollisuuksiaan. Yhteistoiminnallisesti toteutetuissa tilaisuuksissa voitiin hyödyntää erilaisia näkökulmia ja tietoja asiakkaan hyväksi.

Lähtömaassa hankitun ammatillisen osaamisen siirtäminen suomalaiseen yhteiskuntaan oli yhtenä pohtimisen aiheena projektissa. Kysyttiin, voidaanko muussa maassa hankittu ammatillinen osaaminen siirtää suomalaiseen työelämään. Tarkkaa vastausta kysymykseen emme saaneet, mutta tärkeäksi edellytykseksi sille nousi ammattialan toimintaympäristön tunteminen. Käsite nousi esiin kaupanalan osaamista pohdittaessa, mutta teoria on sovellettavissa muille aloille. Jos henkilö tuntee esimerkiksi kaupan toimintaympäristönä, hänellä on hyvät edellytykset oppia eri kulttuurin työelämään liittyviä käytäntöjä tällä alalla. Palvelualoilla korostui ammatillisten taitojen lisäksi persoonan merkitys työllistymisen ja alalle soveltuvuuden ehtona. Kyse on näin laajemmasta, kulttuuriseen kompetenssiin liittyvästä ammatillisen osaamisen määrittymisestä.

6.3 Ammatillisen osaamisen tunnistamisen teema

Projektissa kokeiltavan mallin elementeistä työnäyte ja ammatillisen opettajan osallistuminen kartoittamiseen koettiin hyödyllisiksi. Pienimuotoinenkin 2-3 päivää kestänyt työnäyte toi esiin asiakkaan ammattitaitoon liittyviä mahdollisuuksia, vahvuuksia ja heikkouksia paremmin kuin pelkästään haastatteluun ja työ- ja opintotodistusten arviointiin perustuva kartoitus. Työnäytteiden teettäminen riippui paljolti ammattialasta. Joillakin aloilla ei ole oppilaitoksissa olemassa sellaista työympäristöä, jossa työnäyte voitaisiin toteuttaa, jolloin kartoituksessa oli tyydyttävä haastatteluun. Ammattialan opettajan mukanaolo liittyi paitsi ammatillisen osaamisen tunnistamiseen myös oman ammattialan odotusten ja tarpeiden tietämiseen. Yhdistyneenä työvoimavirkailijan osaamiseen kuva työelämästä ja asiakkaan mahdollisuuksista siinä laajenivat huomattavasti.

Kouluttajille kehittämisprosessin hyötyjä olivat uudenlaisen näkökulman saaminen maahanmuuttaja-asiakkaiden ammatilliseen osaamiseen, sen erityispiirteisiin ja puutteisiin sekä kulttuuristen taustojen parempi ymmärtäminen. Ammatillista koulu-

tusta oli ollut varsin vähän satakuntalaisissa oppilaitoksissa, joten kokemukset siitä olivat suhteellisen kapeat. Saatua kokemusta voitiin näin käyttää koulutuksen suunnittelussa. Esimerkkinä tästä kokeilut erityisesti maahanmuuttajille järjestetyt hygieniapassikoulutukset, joissa huomioitavaksi tulevat kielitaitokysymykset ja vieraat käsitteet sekä suomalaiset säädökset, jotka ohjaavat ravitsemisalalla toimimista toisin kuin useissa muissa maissa.

Työvoimavirkailijalle hyödyt olivat esimerkiksi oman asiakkaan taitojen paremmassa tunnistamisessa ja niiden soveltuvuudesta suomalaiseen työelämään. Yhteistyön merkitys korostui myös eri ammattialojen erityisten vaatimusten tuntemuksen lisääntymisessä kohdattaessa eri alojen ammatillisia opettajia ja oppilaitoksia. Kasvanut asiakkaan ammatillisuuden ja ammattialojen vaatimusten tunnistaminen auttoi työvoimapalvelujen suunnitelmallisen käyttämisen työllistymispolkujen laatimisessa asiakkaan kanssa.

6.4 Palvelujärjestelmään ja työelämään pääsyn teema

Maahanmuuttajilla on ollut erityisiä vaikeuksia työllistyä Suomessa. Sekä työnantajat että työvoimavirkailijat ovat nimenneet tärkeimmäksi esteeksi puutteellisen kielitaidon, puutteet suomalaisen yhteiskunnan ja kulttuurin tuntemisessa. Kartoitusprosessissa haluttiin kiinnittää huomiota asiakkaiden ammattikielen taitoon. Monet asiakkaista olivat suorittaneet jonkin verran suomen kielen opintoja ja monet olivat asuneet Suomessa jo muutaman vuoden. Vaikka monet olivat oppineet vähintäänkin auttavasti suomen kielen arkikielen tarpeisiin, puuttui monelta ammattikielen osaaminen. Tämä liittyy laajemminkin työpaikalla toimimiseen kuin itse työtehtävän tekemiseen: kyse on muiden muassa annetun työtehtävän ymmärtämisestä oikein, työturvallisuusohjeiden tunnistamisesta, asiakaspalvelun onnistumisesta ja jäämisestä syrjään työpaikan keskusteluista. Pohdittavaksi muodostui, missä määrin suomen kielen taitoa missäkin tilanteessa tarvitaan, ja missä määrin kyse on suomalaisten tottumattomuudesta kohdata kulttuurista erilaisuutta. Tässäkin yhteydessä työnäytteen merkitys nousi suureksi, sillä se ei ole sidoksissa asiakkaan kielitaitoon siinä määrin kuin haastattelu.

Asiakkaan osallistuminen kartoitusprosessiin liittyi hänen mahdollisuuteensa toisaalta seurata, mitä keskustelua hänen osaamisestaan käydään ja tarvittaessa korjata vääriä tietoja. Toisaalta kyse oli myös eettisestä näkökulmasta, joka liittyi hänen tietojensa luovuttamiseen toisen organisaation käyttöön toiselta, ja niiden tietojen käyttämisen valvomiseen. Kirjallinen arviointi, joka asiakkaan osaamisesta kirjoitettiin, annettiin hänelle itselleen. Näin hän voi myös itse päättää haluaako hän luovuttaa siinä olevan informaation eteenpäin.

Eettiseksi kysymykseksi nousi myös se, mitä asiakkaalle voidaan luvata kartoitusprosessin yhteydessä. Kielitaidon puutteet, tottumattomuus suomalaiseen palvelujärjestelmään ja viranomaistoimintaan, kokemukset lähtömaasta ja suuret toiveet työllistyä taloudellisen tilanteen paranemiseksi voivat johtaa ylisuuriin odotuksiin kartoitusprosessiin osallistumisen hyödyistä. Oletus varman työpaikan saamisesta ja pettymys, jos näin ei käykään, voidaan kokea lupauksen pettämisenä. Tämän vuoksi alkuinformaation ja tulkkauksen merkitys nousivat suuriksi, jotta odotukset olisivat realistisia.

Eettiseksi kysymykseksi nousi myös se, mitä asiakkaan henkilökohtaisen identiteettiin vaikuttaa asiakkaan ammatillisen osaamisen arvioiminen heikoksi ja suomalaisen työelämään riittämättömäksi. Kun tämä yhdistyy vaikeuksiin päästä osalliseksi yhteiskunnan jäsenyydestä muutenkin, seurauksena voi olla hyvin voimakas asiakkaan identiteettiä koskeva kriisi, jolla voi pahimmillaan olla sairastuttava vaikutus. Kartoitusprosessin aikana tällaiselta vältyttiin, mutta asia nousi vakavan pohdinnan kohteeksi.

6.5 Arvioinnin teema

Osaamiskartoituksen suunnitelmassa tavoitteena oli kirjallisen dokumentin laatiminen asiakkaalle hän todetuista taidoistaan. Kirjallisesta dokumentista käytettiin tässä vaiheessa käsitettä todistus, jonka antaisi kartoituksen toteuttanut oppilaitos. Keskusteluun nousi kysymys mahdollisuudesta antaa todistus ammatillisesta osaamisesta lyhyen kartoitusprosessin pohjalta. Todistus saattaisi luvata liikaa esimerkiksi työnantajalle, kun se rinnastuisi oppilaitoksen koulutustodistukseen. Keskustelun pohjalta päädyttiin puhumaan arviosta.

Kirjallisen arvion laatiminen itsessäänkään ei ollut selkeä tehtävä. Kysymykseksi nousi, mitä kartoitusprosessilla oikeastaan saadaan selvitettyä asiakkaan ammatillisesta osaamisesta. Kirjallisen arvion laatiminen vaikutti siihen, mitä osaaminen tässä yhteydessä on ja mitä siitä voidaan anoa. Koulutuksen päätteeksi annetussa todistuksessa arvioidaan opintojen suorittamista, ja tietyn tasoinen suoriutuminen oppimistehtävistä oikeuttaa tiettyyn arvosanaan. Ammatillisen osaamisen kartoittamisessa ei kuitenkaan ollut kysymys koulutusmenestyksestä, vaan jo olemassa olevan osaamisen arvioinnista. Tähän kysymykseen kouluttajilla oli hieman erilaisia vastauksia, ja pääsääntöisesti arviossa todettiin, mitä konkreettisia tehtäviä asiakkaalle oli tehty, ja miten hän ne suoritti sen mukaan kuin suomalainen työkäytäntö edellytti.

7 OPPIMISLÄHTÖINEN KEHITTÄMISNÄKÖKULMA

7.1 Oppivasta organisaatiosta oppivaan toimintajärjestelmään

Projektityön kytkeminen oppivaan organisaatioon (Sarala & Sarala 1996) lähtee ajatuksesta, että oppiva projekti merkitsee toteuttavien organisaatioiden kannalta mahdollisuutta oppia toteutuksen ja sen reflektion kautta uutta ja sitä kautta kehittää omaa toimintaansa. Sarala & Saralan (1996, 54) mukaan oppivan organisaation määritelmässä korostuu oppimisen yhteys muutokseen, muuttumiseen ja innovaatioon, osallistumiseen, toiminta- ja työskentelytavan muuttamiseen, delegointiin ja niitä edistävään johtamiseen. Sen keskeisiä elementtejä on henkilöiden välinen, aktiivinen vuorovaikutus ja kyky saada aikaan kehitystä ja muutosta. Yhteinen, vuorovaikutuksessa tapahtuva oppiminen suuntautuu toimintaympäristön tutkimiseen, jonka pohjalta voidaan laatia uusia menettely- ja toimintatapakokeiluja. ”Kyse on siten uutta luovasta oppimisesta ja uusien ajattelu- ja toimintatapojen määrätietoista tutkimista etsimisestä” (Sarala & Sarala 1996, 54). Tässä ei riitä kokemuseräinen oppiminen ja aiemman menettelytavat, vaan tarvitaan näkemystä koko toimintajärjestelmästä, jonka osia ulkoinen ympäristö ja oma organisaatio ovat.

Maahanmuuttajien osaamiskartoituskäytännön kehittämisessä ei pyritty muutokseen organisaatioiden sisäisessä toiminnassa, vaan verkostoituvan työn kehittämiseen jo olemassa olevan osaamisen ja asiantuntemuksen perusteella. Operaatioiden tasolla tapahtuva kartoitusmenetelmän kehittäminen jätettiin ikään kuin odotuksen tilaan eli sen varaan, missä määrin kouluttajat katsoivat mahdolliseksi ja kiinnostavaksi kokonaan uudenlaisen kartoitusmenetelmän kehittämisen omassa organisaatiossaan. Sen sijaan projektissa lähdettiin olemassa olevien osaamisten ja käytäntöjen kokoamisesta uudeksi käytäntökokonaisuudeksi, joka ilmenee eri organisaatioiden yhteistoimintana, uutena toimintajärjestelmänä.

Kehittämisen kohteena oli sellaisen yhteistoiminnan oppiminen, jossa tunnetaan ja tunnustetaan toisten vahvuudet, parannetaan yhteistyöprosesseja ja parannetaan maahanmuuttajien osaamiskartoituksen laatua. Oppivan organisaation yhteydessä Sarala & Sarala (1996, 69) korostavat laatuprosessin kehittämisessä asiakaskeskeyttä ja jatkuvan laadunparantamisen periaatetta. Kyse on sekä konkreettisista ke-

hittämishankkeista että edellytysten luomisesta kehittämishankkeista oppimista varten. Oppivan organisaation lähtökohtiin kytkettynä he esittävät oppivan laatuorganisaation toimintamallin, jossa yhdistyvät

- asiakaskeskeisyys toiminnan lähtökohtana
- jatkuva laadun kehittäminen tietoisena oppimisprosessina
- henkilöstön tulevaisuuden turvaaminen oppimalla aktiivista, itseohjautuvaa kehittämistoimintaa ja tukemalla pitkäjänteistä opiskelua
- olemassa olevan toimintajärjestelmän, yksittäisten toimintojen ja rutiinien kyseenalaistaminen ja innovatiivinen kehittäminen sekä
- kehittämisprosessin toteuttaminen yhteistoimin työryhmiä ja toimintaan liittyviä verkostoja kehittäen ja hyödyntäen.

Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektissa ei pyritty yhden organisaation laatu-prosessien kehittämiseen, vaan yli organisaatorajojen toteutuvan toimintajärjestelmän kehittämiseen. Sen laadun kehittämiseen kytkeytyviä periaatteita voidaan kuitenkin tarkastella edellä mainittua oppivaa laatuorganisaatiomallia vasten.

Maahanmuuttajien ammatillisen osaamiskartoituksen kehittämisessä asiakasnäkökulma korostui ensinnäkin tavoitteena edistää asiakkaiden, so. työttöminä työnhakijoina työvoimatoimistossa asioivien maahanmuuttajien, työllistymistä ja yritysten työvoiman saatavuutta. Toiseksi asiakkaat voivat ilman sanktioita kieltäytyä osallistumasta kartoitukseen. Ja kolmanneksi, he osallistuivat kartoitusprosessiin todellisuudessa koehenkilöinä, mikä asetti toiminnalle eettisiä vaatimuksia. Näistä vaatimuksista ehkä tärkeimpiä oli se, minkälaisia lupauksia heille annetaan ja mistä pidättäydytään juuri työllistymisvaikutusten osalta. Näiden lisäksi asiakkailta pyydettiin palaute siitä, minkälaisena he kokivat kartoitusprosessin ja minkälaisia kehittämistarpeita he kokivat siinä.

Projekti on ajallisesti rajattua toimintaa, jolloin sen mahdollisuudet pitää yllä oppimista rajautuvat sen keston. Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektin tavoitteisiin ei sisällynyt sellainen organisaatioiden kehittäminen, jota voitaisiin kuvata oppimisprosessien käynnistymisellä ja pysyvyydellä. Sen sijaan sosiaalinen projekti⁶ voidaan nähdä sektori- ja organisaatorajat ylittävänä toiminta-, oppimis- ja kehittä-

⁶ Käsitteellä sosiaalinen projekti viitataan projektiin, joka kohdistuu sosiaaliseen toimintaa ja rakentamiseen. Se eroaa näin esimerkiksi teknillisestä projektista. Sosiaalisessa projektissa korostuu toteuttaji-

mismahdollisuutena. Se on ikään kuin pelikenttä, jolla pelaavat toistensa peliä vajoavaisesti tuntevat joukkueet, jotka pyrkivät kehittämään yhteisen pelivälineen, määrittelemään yhteisen maalin ja pelisäännöt sekä näin tuottamaan ja nimeämään uuden pelin. Oppiminen tapahtuu peliajan kuluessa, ja tuloksellisuus arvioidaan tavoitteiden saavuttamisella.

Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektissa pyrittiin ylittämään yhden organisaation puitteissa toteutuvan toimintajärjestelmän rajat. Kun aikaisemmin maahanmuuttajien osaamiskartoitus työvoimapalvelujen kontekstissa tapahtui vain työvoimatoimistoissa, nyt pyrittiin oppimaan yli oman organisaatorajojen tapahtuvaa yhteistyötä, ja sitä kautta kehittämään uutta käytäntöä. Verkostoitumisessa oli kyse tuttujen toimijoiden kohtaamisesta uudessa asiayhteydessä – maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoittamisessa ja tunnistamisessa.

7.2 Tutkiva oppiminen ja toimintatutkimus kehittämistyössä

Tutkiva oppiminen puolestaan kytkee eri toimijat kehittämisprosessiin kunkin oman asiantuntijaroolin kautta ja yhteisenä kohteena olevan tehtävän reflektointiin omasta asiantuntijuudestaan lähtien. Tutkivassa oppimisessa toiminnan kohteellisuus eri asiantuntemuksen näkökulmista on keskeinen näkökulma. Siinä se ylittää pelkästään yhdessä tekemisen näkökulman oppimiseen. (Hakkarainen ym. 2004, 184–192, 307). Kompleksisessa maailmassa asiantuntijakulttuurilta edellytetään kykyä asettua toimintaympäristöön, jossa asiantuntemus on hajautunutta ja yhteisöllistä yksilöllisen ja eriytyneen (organisaatiokeskeisen) sijasta. Asiantuntemus syntyy erilaisten osaamisten vastavuoroisessa kohtaamisessa verkostoissa. Tiedot ja taidot kehittyvät suhteessa muihin toimijoihin ”tavalla, joka mahdollistaa heille toinen toisensa osaamisen täydentämisen ja heikkouksien ja vahvuuksien huomioon ottamisen” (emt., 150).

Tutkivassa oppimisessa keskeisenä ideana ei ole yksilöllinen oppiminen, vaan oppimisen sosiaalisuus: tutkiminen tapahtuu konkreettisella toiminnalla, kokeilemisella, ja käytännössä yrittämisellä. Näiden vuoksi sitä ei ole syytä samastaa esimerkiksi

en ja kohteen subjektiivisuus, joka tarkoittaa niiden kykyä ja tahtoa vaikuttaa omaan toimintansa ja sen ehtoihin. Se lisää olennaisella tavalla projektin kompleksisuutta.

yhteistoiminnallisen tai projektioppimisen oppimisen malleihin. Ratkaisevaa on löytää tapa yhdistää tietoa ja toimintaa tavalla, joka johtaa oppimisprosessin syvenemiseen ja merkityksellisen ongelman ratkaisemiseen. Tutkiva oppiminen on luonteeltaan kohteellista toimintaa, mihin nähden sen menetelmällisyys on toissijainen näkökulma. (Mt., 307–312.)

Kehittämistyössä tämä tutkivan oppimisen periaate tulee näkyviin toimintatutkimukseen perustuvan tutkimus- ja kehittämisstrategian kautta, kuten toin esiin jo oman tutkimusmenetelmäni esittelyn yhteydessä. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on muutoksen aikaansaaminen siinä sosiaalisessa toiminnassa, jota se tutkii. Muutos ja kehittyminen ovat sen tutkimuksen olemassaolon perusteluja.

Toimintatutkimuksen keskeinen ominaisuus on intervention tekeminen sosiaaliseen toimintaan. Interventiona voi olla tutkimus itse, jolloin tutkimus voi vaikuttaa kohteeseen niin, että se laukaisee siinä jonkinasteisen muutoksen. Reflektiivinen toiminta kohdistuu näin aikaan saatuun muutostilanteeseen, jonka seurauksia havainnoidaan ja josta tehdään johtopäätöksiä mahdollisesti uutta interventiota, uusia havaintoja, johtopäätöksiä jne. varten. Kyseessä on spiraalimaisesti etenevä prosessi, jonka tavoitteena laadullisesti kehittyneempi toiminta. (Heikkinen & Jyrkämä 1999.)

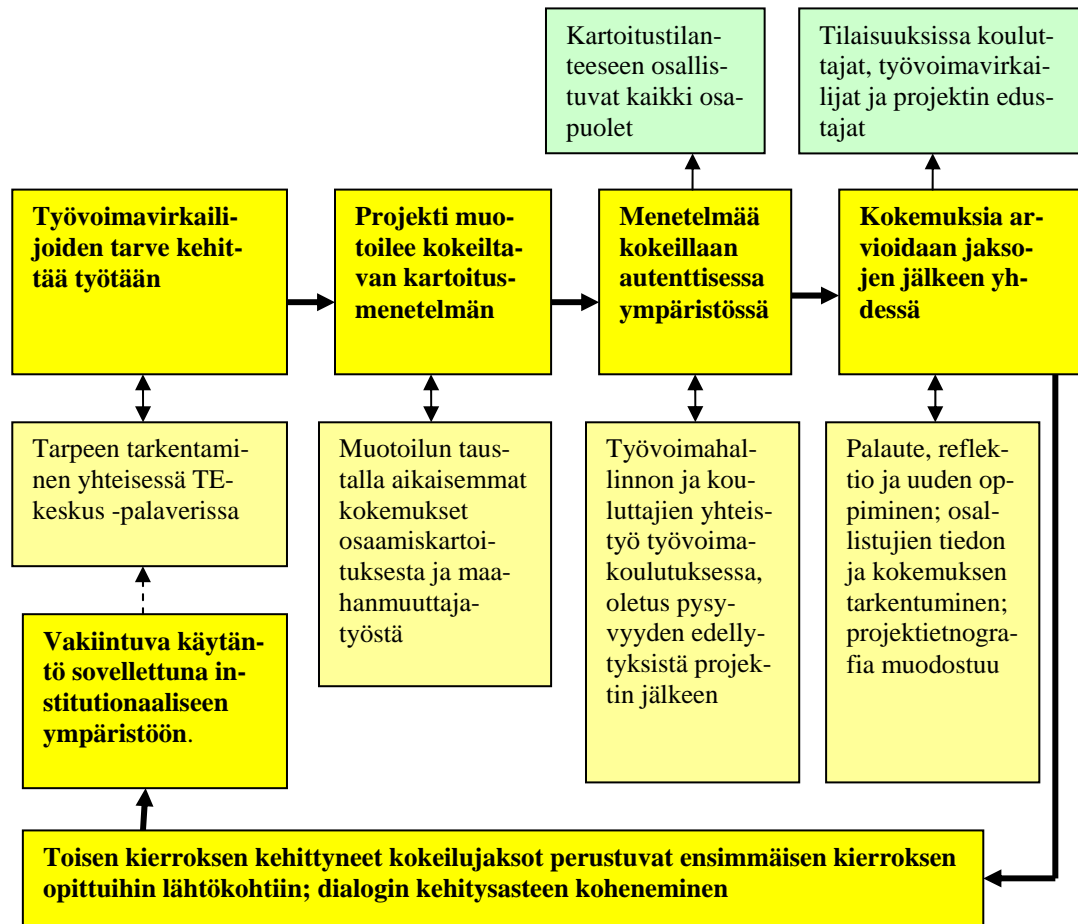
”Interventiossa muutetaan siis jotain – tehdään toisin kuin on ennen tehty – ja katsotaan, mitä sitten tapahtuu. ... Toimintatutkimuksessa todellisuutta muutetaan, jotta sitä voitaisiin tutkia. Toisaalta todellisuutta tutkitaan, jotta sitä voitaisiin muuttaa.” (Heikkinen ym. 1999, 44)

Kehittämiprojektissa, kuten Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektissa, ensisijainen tavoite ei ollut tiedon hankkiminen ja tutkiminen, vaan laadullisesti toisenlainen tai parempi toiminta. Kehittämiprojektissa projekti on tekijä, joka voi suotuisissa olosuhteissa laukaista muutosmekanismien toiminnassa (Pawson & Tilley 1997, 63–78). Maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoituksen ja tunnistamisen kehittämisessä Monikulttuurisia tuulia työelämään -projekti toimi uudenlaisen yhteistyön ja toiminnan käynnistäjänä, joka tuotti muutoksen kartoitus- ja tunnistamiskäytännössä. Toisin sanoen, projekti oli interventio osaamiskartoituskäytäntöön,

jonka osalta oli jo todettu muutos- tai ainakin kehittämistarve, ja johon aikaisempi projekti ja muussa yhteydessä toteutunut yhteistyö muodostivat suotuisat olosuhteet.

Tutkivan oppimisen ja toimintatutkimuksen näkökulmien merkitys tässä muutosprosessissa oli keskeinen. Tutkivan oppimisen näkökulmasta kaksi työvoiman kehittämisen asiantuntijaorganisaatiota suuntasi toimintansa samaan kohteeseen pyrkien – projektin asettamassa kehyksessä – muodostamaan uudenlaisen käytännön. Keskeistä tässä oli niiden toisiaan täydentävän osaamisen tuominen yhteisen kehittämisen taakse. Syntynyt vuorovaikutus mahdollisti yhteisen tiedon syvenemisen sekä maahanmuuttajien ammatillisesta osaamisesta että toisen organisaation toiminta- ja ajattelutavoista. Olen kuvannut osaamiskartoituksen prosessin kuviossa 4. havainnollistamaan tutkivaa otetta maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistamisen kehittämisprosessissa.

Vuorovaikutusta voidaan täsmentää reflektion käsitteen avulla. Asiantuntijuuteen perustuva ammatillinen reflektio ei kuvaa vain ajatustyötä sen eri muodoissaan, vaan siihen liittyvät oleellisesti toimintaan perustuva kokemus, kokemuksesta oppiminen ja toisin toimimisen mahdollisuuden oivaltaminen (Karvinen 1996, 28). Reflektio ei siten viittaa vain yksilön sisäisen mentaaliseen tilaan, vaan reflektion muuttumiseen (ulkoisten mahdollisuuksien rajoissa) sosiaaliseksi käytännöksi.



Kuvio 4. Kehittävän oppimisen prosessin kuvaus maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistamisen kehittämisprosessissa.

7.3 Kollaboratiivinen oppiminen ja kehittävä työntutkimus

Kollaboratiivisessa oppimiskäsityksessä (Häkkinen & Arvaja 2004) korostetaan tiedon muodostumista sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. Kyse ei ole tiedon välittämisestä yksilöltä tai ryhmältä toiselle, vaan vuorovaikutuksen kautta luodaan kokonaan uutta tietoa.

”Kollaboratiivisella oppimisella käsitetään jaettujen merkitysten ja yhteisen ymmärryksen rakentamista vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Lisäksi kollaboratiivisessa oppimisessa edellytetään yleensä yhteisiin tavoitteisiin ja jaettuun toiminnan arviointiin sitoutumista. Neuvotellessaan yhteisistä tavoitteista yhteistyötahot eivät ainoastaan kehitä yhteisiä tavoitteita, vaan he tulevat myös vastavuoroisesti tietoisiksi jaetuista tavoitteistaan” (Häkkinen & Arvaja 2004, 209.)

Sosiaalisen vuorovaikutuksen, kollaboraation, oppimisnäkökulma on erityisen keskeinen sosiaalisten projektien kehittämistoiminnassa. Sosiaaliset projektit toteutetaan osallistuvalla menetelmällä niin, että projektiryhmä itse tai sen organisoima toimija on suoraan vuorovaikutuksessa kohderyhmän tai kehitettävää toimintaa ylläpitävien toimijoiden kanssa. Edellisissä kehittämistä edistävissä oppimisnäkökulmissa on sitouduttu sellaiseen tiedon merkitykseen, joka kytkeytyy toimintaan ja sen kehitykseen tai muutokseen. Kollaboratiivisen oppimisen näkökulmasta tärkeäksi kysymykseksi on nostettu prosessit ja mekanismit, jotka edistävät tai rajoittavat yhteisen tiedon muodostumista. Oppiminen mahdollistuu osallistumalla sellaisiin toimintoihin, jotka voivat laukaista erityisiä oppimismekanismeja, kuten tiedon artikulointi ja kognitiivisen taakan jakaminen. (Emt., 210.) Kollaboratiivinen oppimisen käsite tarkoittaa näin tutkivan oppimisen näkökulmaa sosiaalisesti jaetun asiantuntemuksen kehittymisestä.

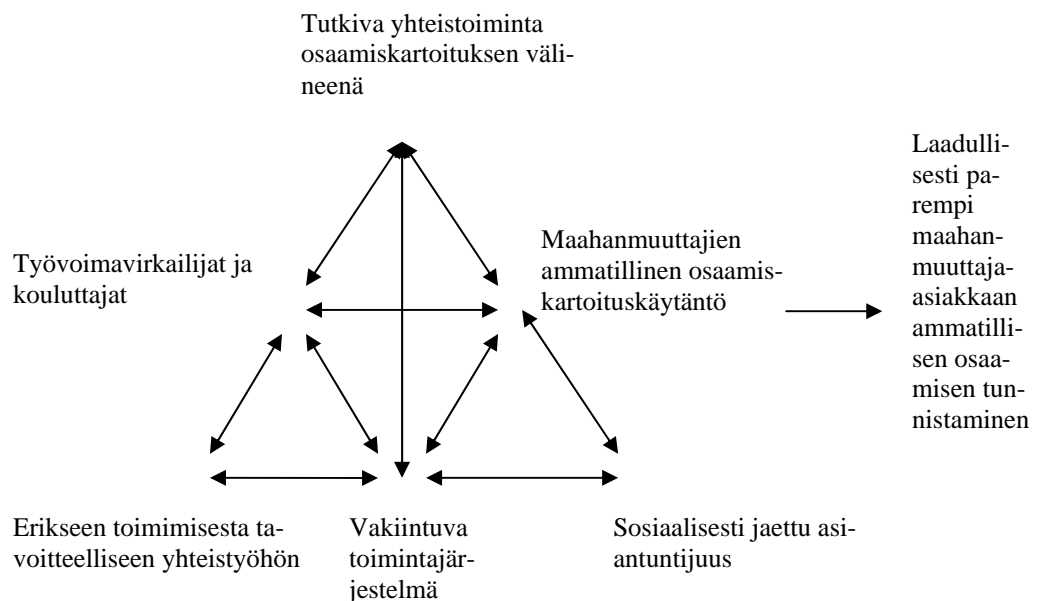
Kehittävän työntutkimuksen (Engeström 1995) teoriassa yhteisön merkitys tiedon tuottamisessa ja työn kehittämisessä on keskeinen sekä työnjaon ja toiminnan sääntöjen muodostumisen ympäristönä että yhteisössä historiallisesti muodostuvina käytäntöinä. Lähtökohtana on toiminnan näkeminen toimintajärjestelmänä.

Toimintajärjestelmä muodostuu tekijästä tai tekijöistä (yksilö tai ryhmä), jotka käyttävät työvälineitä (työkalut, ajattelumallit jne.) ja muokkaa työn kohdetta (raaka-ainetta, informaatiota tms.) haluamaansa muotoon. Työllä (toiminnalla) pyritään johonkin määrälliseen tai laadulliseen tulokseen. Virallinen tai epävirallinen työyhteisö käsittelee sama kohdetta ja pyrkii yhteiseen lopputulokseen. Työyhteisöjen sisäinen työnjako koskee esimerkiksi valtaa, päätöksentekoa ja toimintaa. Viralliset ja epäviralliset säännöt puolestaan määrittelevät työntekoa ja käyttäytymistä työyhteisössä. (Engeström 2004, 9-14; Jalava & Jalava 1996, 14.)

Toimintajärjestelmät ovat yhteiskuntasidonnaisia ja kulttuurihistoriallisesti muotoutuneita, mikä tuottaa helposti ristiriitoja eri organisaatioiden välille silloinkin, kun niiden toiminnan kohde on sama. Tilanteessa, jossa niiden edellytetään toimivan yhdessä jonkin ongelman ratkaisemiseksi, tarvitaan uudenlaista oppimista. Valmiita ratkaisumalleja kohdattaviin ongelmiin ei ole valmiina, joten niitä ei voida ulkoa-

päin opettaa. On siis opittava jotain, jota ei vielä ole. Tällöin uuden luominen, oppiminen ja kehitys kytkeytyvät yhteen. (Engeström 2004, 44–48.)

Olen kuvannut maahanmuuttajien ammatillisen osaamiskartoituksen toteutumista toimintajärjestelmän rakennekuvan avulla kuvassa 5. Tutkiva yhteistoiminta on väline, jonka avulla työvoimavirkailijat ja kouluttajat yhteistoiminnassa kehittävät maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoituskäytäntöä. Tuloksena on laadullisesti uusi käytäntö ammatillisen osaamisen tunnistamiseksi. Uutta tässä toimintajärjestelmässä on kahden eri organisaation rajat ylittävä kohteellinen yhteistoiminta, joka vakiintuessaan muodostaa uudenlaisen toiminnan organisoitumismuodon ja vaikuttaa kummankin organisaation toimintaan hyödyntäen kumppanina toimivan organisaation asiantuntemusta.



Kuvio 5. Toimintajärjestelmän rakenteen kuvaus sovellettuna maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoituskäytännön kehittämiseen (ks. Engeström 2004, 10; 1995, 47)

Työn tarkastelu historiallisesti muokkautuvana toimintajärjestelmänä merkitsee työprosessien asettumista jatkuvan muutoksen kontekstiin. Ulkoiset tapahtumat voivat johtaa ristiriitoihin järjestelmän joidenkin osatekijöiden välillä (Engeström 1995, 62–67). Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektin lähtökohdat liittyivät 1990-

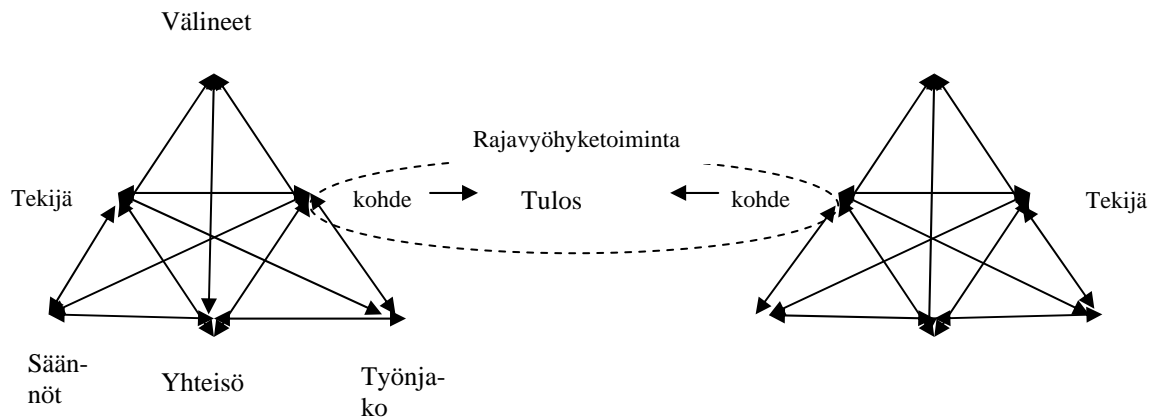
luvulla kasvaneeseen maahanmuuttoon, joka toi työvoimatoimistojen asiakkaisiksi henkilöitä, joiden koulutus- ja työhistoria poikkesivat suomalaisten asiakkaiden historiasta. Suomalaisille asiakkaille soveltuvat palvelut ja osaamisen tunnistamisen välineet eivät enää toimineetkaan sillä tavalla, että se edistäisi työllisyystavoitteiden saavuttamista. Koetukselle joutuivat sekä toiminnan säännöt että käytettävissä olevat välineet.

Uusi tilanne vaikeutti myös käytettävissä olevien palvelujen soveltuvuutta maahanmuuttaja-asiakkaiden työnvälitystoiminnassa (sisältäen erilaiset palvelut ja toimenpiteet, joiden tarkoituksena on työnvälityksen menestyksellinen toteuttaminen). Yhtenä seurauksena tästä oli työnjaon muutos työvoimatoimistoissa, joissa nimettiin yksi tai useampia työvoimaneuvoja tarjoamaan palveluja maahanmuuttajille. Yksi työvoimapalveluihin liittyvä ulkoisen muutoksen ristiriidan ulottuvuus koski työvoimakoulutusta. Maahanmuuttaja-asiakkaiden heikko tai puuttuva suomen kielen taito toisaalta johti kieli- ja kulttuuriopetuksen sisällyttämiseen työvoimakoulutuksen hankintaan ja tarjontaan. Toisaalta heikko kielitaito muodostui esteeksi maahanmuuttajien osallistumiselle ammatillisiin työvoimakoulutuksiin, mihin keskeisesti vaikuttivat työministeriön työvoimapalveluille asetetut tulostavoitteet ja niihin kytkeytyvät kannustimet. Kun lisäksi maahanmuuttajamäärät Satakunnassa ovat olleet maan keskiarvoa pienemmät ja työttömyysaste on pysynyt pitkään korkeana, muodostuu tästä hankala asetelma taloudellisten resurssien kohdentamisessa.

Vastaavasti työvoimakoulutusta tarjoavat kouluttajat olivat uuden tilanteen edessä, sillä maahanmuuttajien kielitaitoa pidettiin niin heikkona, että se vaikutti sekä opetukseen että maahanmuuttajien työtaitojen oppimiseen, työturvallisuusriskeihin ja vuorovaikutukseen muiden opiskelijoiden kanssa. Maahanmuuttaja-asiakkaiden määrät ammatillisessa työvoimakoulutuksessa jäivät Satakunnassa suhteellisen pieniksi, mikä puolestaan johti vähäiseen maahanmuuttajien kohtaamiseen ja osaamiseen heidän ammatillisen osaamisensa tunnistamisessa.

Monikulttuurisia tuulia työelämään -projektissa kehittämiskumppaneina toimivat työvoimatoimistot ja ammatilliset kouluttajat, jotka ovat Suomen historiallisessa kehityksessä muotoutuneita yhteiskunnallisia instituutioita. Ne kohtaavat toisensa työmarkkinoiden kontekstissa, joka muodostaa niiden rajavyöhyketoiminnan alueen.

Työvoimapolitiikan kentällä niiden tavoitteena on yhteinen tulos – asiakkaiden työllistyminen. Mutta niiden välineet tavoitteen saavuttamiseksi ovat erilaiset. Kumpikin organisaatio lähestyy kohdetta (tässä: maahanmuuttajan ammatillinen osaaminen) eri historiallisesti muodostuneista toimintajärjestelmistä.

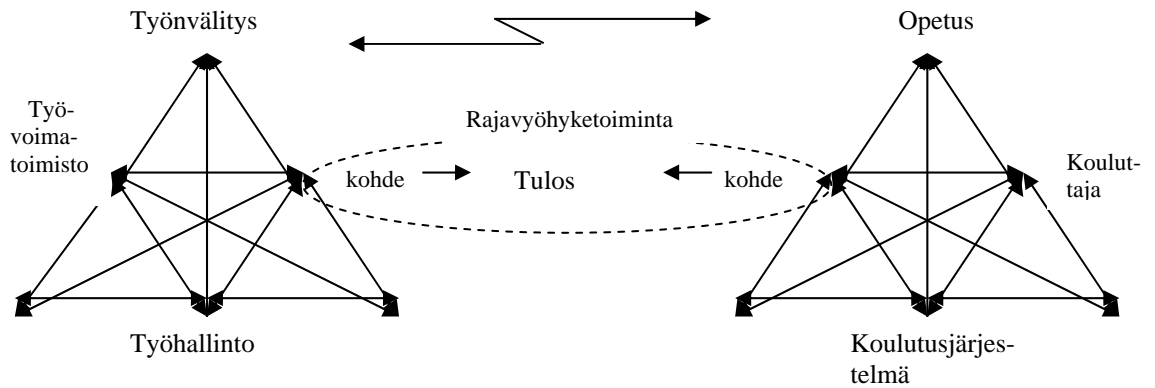


Kuvio 6. Rajavyöhyketoiminta kahden toimintajärjestelmän vuorovaikutuksessa. (Helakorpi 2005, 99)

Toimintajärjestelmien erilaisuudesta johtuen kollaboratiivisen oppimisen mahdollisuudet edellyttävät sille suotuisia olosuhteita, jotka nekin ovat historiallisesti kehittyneitä tai kehittymättömiä. Kollaboratiivisen oppimisen edellytykset ovat riippuvaisia siitä, minkälaista yhteistyötä niiden välillä on ollut, minkälaisen yhteiskehittelyn historian muokkaamia niiden toiminta rajavyöhykkeellä on.

Lähtökohtaisesti työhallinnon ja koulutuslaitoksen toiminnan logiikka eroaa toisistaan. Työvoimatoimistojen käytännöissä korostuvat työnvälityksen liittyvät säännöt ja välineet (esimerkiksi työpaikkoja koskeva informaatio, ammatinvalintaa koskeva testaaminen, työvoimakoulutuksen hankinta) sekä työnjaollinen rakenne (esimerkiksi työvoimaneuvoja, ammatinvalintapsykologi). Koulutusorganisaation käytännöissä korostuvat opetukseen ja oppimiseen liittyvät säännöt ja välineet (esimerkiksi tiedonhankinta, oppimistehtävät, työharjoittelu) sekä työnjaollinen rakenne (esimerkiksi opettaja, opiskelija). Toimintajärjestelmien erilaisuuteen sisältyy sosiaalista todellisuutta koskevien käsitteiden erilaisuus, ellei niihin liity aiemmin toteutettua yhteis-

tä reflektiivistä oppimista. Väärin ymmärtämisten mahdollisuus kohtaamistilanteissa on näin ollen suuri.



Kuvio 7. Työväilytyksen ja opetuksen toimintajärjestelmätason epäsymmetrisyys kuvattuna rajavyöhyketoiminnan yhteydessä.

Monikulttuurisia tuuli työelämään -projektissa tämä toimintajärjestelmien erilaisuus oli huomioitu ottamalla kehittämisen yhdeksi elementiksi jaetun asiantuntemuksen käsite ja muodostamalla yhteiselle uuden tiedon tuottamiselle organisatoriset edellytykset. Organisatorisilla edellytyksillä tarkoitan tässä menettelyä, jossa kiireisestä työtahdistä huolimatta sekä työvoimavirkailijat että kouluttajat osallistuivat tilanteisiin, joissa asiakkaat antoivat työnäytteensä ja joiden perusteella yhdessä arvioitiin sekä yhteistyöprosessia että asiakkaiden osaamisen tunnusmerkkejä. Järjestelyn tarkoituksena oli vahvistaa yhteistyötä tuomalla käsittelyyn yhteinen työn kohde ja selkeyttämällä osapuolten käsityksiä prosessista ja osaamisen tunnistamisesta. Tällä tavalla projektissa pyrittiin ylittämään toimintajärjestelmien eroista johtuvia rajoja (Engeström 2004, 50; Launis & Engeström 1999) ja luomaan uusia, rajat ylittäviä toimintamalleja.

7.4 Yhteenvetona kehittämistyön oppimislähtöisistä näkökulmista

Olen koonnut yhteenvetona seuraavaan taulukkoon oppimislähtöisten näkökulmien kytkeytymisen projektissa tapahtuvaan kehittämistyöhön. Näkökulmat leikkaavat ja täydentävät toisiaan. Analyttisesti niiden erillinen tarkastelu on kuitenkin perusteltua, jotta oppimisnäkökulma kehittämistyössä tarkentuu.

Tarkasteltu oppimisnäkökulma	Merkitys kehittämistyölle
Oppiva organisaatio ja toimintajärjestelmä	Kehityksen ja muutoksen hyväksyminen osaksi organisaation toimintaa muuttuvassa ja verkostoitumista vaativassa toimintaympäristössä. Siirtyä organisaationäkemyksestä usean organisaation muodostamaan toimintajärjestelmänäkökulmaan. Kehittäminen monitoimijaisessa toimintaympäristössä korostaa toiminnan kohdistumista toimijoiden yhteiseen kohteeseen, erilaisen asiantunte muksen hyväksymistä tiedon tuottamisen täydentävänä mahdollisuutena ja toiminnan näkemistä muutokseen pyrkivänä ja reflektiota vaativana interventiona.
Tutkiva oppiminen ja toimintatutkimus	Kompleksisten kehittämisprosessien menestymisen ehtona on sosiaalisen yhteistoiminnallisuuden onnistuminen. Sitä edistää organisaatioiden ymmärtäminen yhteiskunnallisesti ja kulttuurisesti kehittyneinä sosiaalisina järjestelminä eli historiallisesti muokkautuneina erilaisina, toisiaan täydentävinä toimijoina.
Kollaboratiivinen oppiminen ja kehittävä työntutkimus	

Taulukko 1. Eri oppimisnäkökulmien merkitys projektimuotoiselle kehittämistyölle.

Eri oppimisteoreettiset näkökulmat kehittämiseen korostavat eri asioita. Tarkastelemalla kehittämistä eri oppimiseen liittyvistä näkökulmista saadaan esiin eri ulottuvuuksia, jotka näyttävät olennaisilta pyrittäessä ymmärtämään, mitä on oppimisen perustuva kehittämisen tarkastelu. Kyse on siitä, mitä kehittämisessä tapahtuvaa oppimista halutaan tarkastella: Oman kehittämistoiminnan näkeminen osana omaa organisaatiota laajempaa toimintajärjestelmää, kytkee organisaation osaksi verkostoja, joiden olemassaolosta, resursseista, mahdollisuuksista tai suorastaan välttämättömyyksistä toiminta on riippuvainen. Tämä näkökulma korostaa verkostojen näkökulmaa, jonka mukaan yhteiskunnallinen toiminta on aina kytköksissä useamman kuin yhden organisaation toimintaa. Tämä koskee myös koulutusorganisaatioita, jotka avautuvat sisäisestä pedagogiikasta osaksi yhteistyötä työnantajien ja julkisorganisaatioiden kanssa.

Tutkivan oppimisen ja toimintatutkimuksen näkökulma korostaa kehittämistoiminnan kohteellisuutta ja kytköksiä muutoksiin yhteiskunnan eri osa-alueilla ja toimintajärjestelmissä. Oppimista korostavassa tarkastelussa kehittäminen on tällöin muutokseen pyrkimistä, mutta myös yhdessä oppimista kehittämisen kohteena olevasta toiminnasta ja rakenteesta. Kollaboratiivinen – yhteistoiminnallinen – ja kehittävä

työntutkimus puolestaan merkitsee kehittämisen ja oppimisen yhteisöllistä ominaisuutta. Kehittäminen uuden oppimisena ei ala tyhjästä eikä elä ilman sosiaalista ympäristöä. Sillä on jo valmiita sosiaalisia ja historiallisesti muodostuneita rakenteita, joiden puitteissa toimitaan. Ja kehittäminen toimintana tulee osaksi tuota sosiaalisen toiminnan ja rakenteen historiallista muotoutumista.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Oppimisprosessit sisältyvät moniulotteisesti toimintajärjestelmässä toteutettuun projektimuotoiseen kehittämistyöhön. Kiinnostuksen kohteena tutkimuksessa on ollut kehittämistyön oppimisteoreettinen tarkastelu kahden yhteiskunnalliselta tehtävältään erilaisen organisaation yhteiskehittelyn kontekstissa. Niiden yhteisen kehittämistyön mahdollistajana on ollut projekti, joka on tarjonnut olosuhteet rajat ylittävään yhteistyöhön. Projekti on samalla tarjonnut näille organisaatioille yhteisen kohteen, johon kehittämistyö on suuntautunut. Se on merkinnyt molemmille organisaatioille aitoa intressiä savuttaa jotain uutta yhdessä muotoiltuna käytäntönä. Tämä intressi nousee yhteisesti kohdattavasta yhteiskunnallisesta haasteesta (maahanmuutto, monikulttuurisuus) ja toiminnan taloudellisesta merkityksestä. Kehittämistyö tapahtuu kuitenkin yksilöiden yhteistyönä oman organisaation lähtökohdista. Kun yhteiskunnan muutos on yhä vaikeammin hallittavissa yksin, muodostuu verkostoituminen yhdeksi keinoksi uuden hallinnan saavuttamiseksi. Tämä asettaa kuitenkin uudenlaisia oppimishaasteita, jotka kehittämistyössä kohdistuvat sekä työn kohteen ymmärtämiseen että yhteistyön ja yhdessä oppimisen periaatteiden oivaltamiseen.

Työn kohteen ymmärtäminen uusissa ja muuttuvissa olosuhteissa nostaa oppimisnäkökulman tärkeäksi kysymykseksi. Verkostoituminen on uuden hallintaperiaatteen organisoitumismuoto, joka merkitsee yhteistoiminnallisuuden korostumista sekä toiminnan muotona että osaamisen vaatimuksena. Mutta kehittämisen ja kehittymisen kannalta se sisältää oppimista hyväksymällä toisten organisaatioiden pystyvän tuomaan uuden oppimiseen erilaista, vanhaa tietoa haastavaa ja omaa asiantuntemusta täydentävää asiantuntemusta. Kun tämä paikantuu yhteiskunnallisen muutoksen kontekstiin, ei kyse ole kuitenkaan staattisesta tietäjän tiedosta, vaan reflektiivisyyteen perustuvasta työn kohteen tutkimisesta, rohkeudesta kokeilla sopivassa määrin uutta ja kyvystä itsekriittisesti arvioida oman toiminnan vaikutusta toiminnan kohteeseen, vakiintuneisiin sosiaalisiin rakenteisiin. Tämä on ajankohtaista, sillä verkostoituminen ja yhteistyö ovat lisääntyvää arkipäivää kaikissa merkittävissä organisaatioissa. Tämä koskee myös koulutusorganisaatioita ja niiden selviytymistä ja menestymistä pyörteisessä yhteiskunnallisessa kehityksessä.

LÄHDELUETTELO

- Coghlan, David & Brannick, Teresa (2002): *Doing action research in your own organization*. London: SAGE.
- Engeström, Yrjö (1995): *Kehittävä työntutkimus*. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.
- Engeström, Yrjö (2004): *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä*. Tampere: Vastapaino.
- Eriksson, Päivi & Koistinen, Katri (2005): *Monenlainen tapaustutkimus*. Kuluttajatutkimuskeskuksen julkaisuja 4:2005. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Hakkarainen, Pekka; Lonka, Kirsti & Lipponen, Lasse (2004): *Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä*. Helsinki: WSOY.
- Heikkinen, Hannu L.T. & Jyrkämä, Jyrki (1999): *Mitä on toimintatutkimus?* Teoksessa: Heikkinen, Hannu L.T.; Huttunen, Rauno & Moilanen, Pertti: *Siinä tutkijamissä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja*, 26–62. Jyväskylä: Arena.
- Helakorpi, Seppo (2005): *Työn taidot. Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä*. Saarijärvi: Hämeen ammattikorkeakoulu
- Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn (1996): *Forskningsmetodik. om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Häkkinen, Päivi & Arvaja, Maarit (1999): *Kollaboratiivinen oppiminen teknologiaympäristöissä*. Teoksessa: Anneli Eteläpelto & Päivi Tynjälä (toim.): *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*, 206–221. Helsinki: WSOY.
- Kiviniemi, Kari (1999): *Toimintatutkimus yhteisöllisenä projektina*. Teoksessa: Heikkinen, Hannu L.T.; Huttunen, Rauno & Moilanen, Pertti: *Siinä tutkijamissä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja*, 63–85. Jyväskylä: Arena.
- Kolb, David (1984) *Experimental learning. Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall Inc.
- Launis, Kirsti & Engeström, Yrjö (1999): *Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa*. Teoksessa: Anneli Eteläpelto & Päivi Tynjälä (toim.): *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*, 64–81. Helsinki: WSOY.
- Pawson, Ray & Tilley, Nick (1997): *Realistic evaluation*. London: Sage.
- Sarala, Urpo & Sarala, Anita (1996): *Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen*. Tampere: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Seppänen – Järvelä, Riitta & Karjalainen, Vappu (toim.)(2006): Kehittämistyön ris-
teyksiä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes.

Sulkunen, Pekka (1997): Todellisuuden ymmärrettävyys ja diskurssianalyysin rajat.
Teoksessa: Sulkunen, Pekka & Törrönen, Jukka (toim.): Semioottisen sosiologian
näkökulmia. Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys, 13–53.
Tampere: Bandeaus.

Yin, Robert K. (2003): Case study research. Design and method. Thousand Oaks,
California: Sage.

Yin, Robert K. (2003): Applications of case study research. Second edition. Applied
social research methods series Volume 34. Thousand Oaks, California: SAGE.

Sähköiset lähteet

Aikuisten osaamiskartoitukset. Väylä työhön -projekti [verkkodokumentti]. Helsin-
ki: Työministeriö. [Viitattu 28.8.2006]. Saatavissa:
http://www.mol.fi/mol/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/05_hankkeet_ja_projektit/20_aikoo/02_osaamiskartoitukset/index.jsp#kappale8.

Arnkil, Robert & Mattila, Kati & Nieminen, Jarmo & Partanen, Leila & Rissanen,
Pekka (2004): Tilapäisyydestä vakiinnuttamiseen? ESR tavoite 3 -ohjelman väliar-
vioinnin loppuraportti. Arvioinnit 8/04. [Verkkodokumentti]. Helsinki: työministe-
riö. [Viitattu 3.1.2007]. Saatavissa:
http://www.mol.fi/esr/fi/_yleiset/r08_26032004_web_01_lock.pdf.

Kumpulainen, Pasi (2003): Laatu, kehitystä ja haasteita – projektit työvoimatoimis-
tojen kehitystyössä. [Verkkojulkaisu]. Satakunnan TE-keskuksen julkaisusarja
1/2003. Pori: Satakunnan työvoima- ja elinkeinokeskus. [viitattu 2.2.2007]. Saata-
vissa: http://www2.te-keskus.fi/new/sat/julkaisusarja/TE_julk_1_2003.pdf.

Kumpulainen, Pasi (2004): Rakennetyöttömyys ja koheesio ESR-projektien haaste-
na. Yhteiskunnallisen turbulenssin hallintapyrkimyksiä. [Verkkojulkaisu]. Satakun-
nan TE-keskuksen julkaisusarja 3/2004. Pori: Satakunnan työvoima- ja elinkeinokes-
kus. [Viitattu 2.2.2007]. Saatavissa: http://www2.te-keskus.fi/new/sat/julkaisusarja/TE_julk_3_2004.pdf

Lindberg, Eva; Toivanen, Mia & von Hertzen, Nina (2006a): Toimintamalleja ja ko-
kemuksia monikulttuurisuudesta. Yleisjulkaisu. [Verkkodokumentti] Helsinki:
Työministeriö. [Viitattu 4.1.2007]. Saatavissa:
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/05_hankkeet_ja_p_rojektit/21_moniq/monikultt_yleisjulkaisu.pdf

Lindberg, Eva; Toivanen, Mia & von Hertzen, Nina (2006b): Maahanmuuttaja työ-
hallinnon asiakkaana. [Verkkodokumentti]. Helsinki: työministeriö. [Viitattu
4.1.2007]. Saatavissa:

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/05_hankkeet_ja_projektit/21_moniq/maahanmuuttaja_tyohallinto.pdf

Lindberg, Eva; Toivanen, Mia & von Hertzen, Nina (2006c): MoniQ - monikulttuurisuuden kehittämishanke. [verkkodokumentti]. Helsinki: Työministeriö. [Viitattu 3.1.2007]. Saatavissa:

http://www.mol.fi/mol/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/05_hankkeet_ja_projektit/21_moniq/index.jsp.)